

# Compte-rendu du CHSCT académique

## 2 octobre 2018

*Ctrl+clic pour aller directement au contenu qui vous intéresse.*

### Table des matières

1	Rapport d'activité du service prévention 2017 – 2018.....	1
1.1	Bilan du service médical des personnels.....	1
1.2	Bilan du chargé de mission sécurité routière et risques majeurs.....	2
1.3	Bilan du service prévention.....	3
1.4	Bilan des accidents du travail et maladies professionnelles.....	3
1.5	Bilan de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).....	4
2	Programme annuel de prévention 2018 – 2019.....	4
3	Bilan du projet expérimental de prévention des RPS.....	4
4	Communication des stages MIN en départements.....	5
5	Groupes de travail.....	6
5.1	Guide équipements de protection individuelle (EPI).....	6
5.2	Groupe de travail élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP).....	6
5.3	Groupe de travail bruit et voix.....	6
6	Nouvelle réglementation radon.....	7
7	Visites du CHSCT 2018 – 2019.....	8
8	Compte-rendu de visite école Jean Racine (38) et suivi des situations particulières.....	8
8.1	Compte-rendu de la visite CHSCT de l'école Jean Racine (38).....	8
8.2	Façade du Rectorat.....	8
8.3	CIO Saint Martin d'Hères (38).....	8
8.4	Collège Garibaldi à Aix-les-Bains.....	9
8.5	DSDEN 74.....	9
9	Conditions de travail des AESH.....	9

## 1 Rapport d'activité du service prévention 2017 – 2018

### 1.1 Bilan du service médical des personnels

Tous les départements ont un médecin de prévention dont certains exercent à temps partiel. 3 infirmières de prévention existent (38, 26-07, 73-74), une seule (38) est actuellement en poste.

La FSU s'interroge sur le turn-over sur ces postes et fait remarquer leur manque d'attractivité. L'administration reconnaît ce fait et compte travailler sur cette question et souhaite que les visites infirmières soient plus systématiques.

Les motifs de consultation sont stables :

- - médecine statutaire avec les congés CLM/CLD/TPT),
- - aménagements de poste
- - devenir professionnel

- - demandes d'appui en vue d'une mutation
- - situations conflictuelles dans le travail

Les pathologies sont également les mêmes que l'année précédente :

- pathologies psychiatriques et psychologiques
- conséquences des risques psycho-sociaux (RPS) (personnes n'ayant pas d'antécédent psychiatrique ou psychologique)
- pathologies rhumatismales
- cancer
- pathologies ORL et neurologiques.

Les chiffres de consultation sont les mêmes, plafonnés par la limitation de ce que peuvent faire les médecins en termes de temps. Plus de 50 % des consultations concernent le 1<sup>er</sup> degré, puis le collège, puis le lycée professionnel puis le lycée général. Il y a deux ou trois ans, les risques psycho-sociaux (RPS) sont passés devant les pathologies rhumatismales.

La FSU estime qu'il est difficile de faire reconnaître les imputabilités au service pour les conséquences des RPS et demande à ce que le service médico-social intervienne plus dans les reconnaissances d'imputabilité. Un problème relatif au secret médical est posé car les personnels administratifs en charge des dossiers d'accidents du travail et des maladies professionnelles lisent les rapports médicaux, y compris les éléments médicaux.

Le problème de secret médical est reconnu par l'administration, une instruction est partie en direction des DSDEN et Rectorat. Il est demandé aux experts une séparation entre les éléments médicaux et ses conclusions.

La FSU demande un bilan de l'activité des assistantes sociales des personnels, qui sera envoyé.

## **1.2 Bilan du chargé de mission sécurité routière et risques majeurs.**

Un décret de 2015 oblige à faire un inventaire des sources radioactives dans les établissements scolaires : élimination des détecteurs qui sont sources radioactives et des détecteurs radioactifs de type paratonnerre. Le budget relatif à ces éliminations est provisionné par le Rectorat, le marché devrait être signé avant la fin de l'année civile. A l'issue de cette procédure il ne restera que des roches et quelques produits dont les établissements devront faire la démarche d'élimination.

La FSU intervient à propos de la prévention des risques routiers pour les personnels et estime ne suffit pas de conseiller aux personnels de bien s'asseoir dans leur voiture et de savoir rédiger un constat d'accident mais d'étudier les contraintes qui poussent à se dépêcher de se déplacer entre deux lieux de travail, à manger dans sa voiture, etc.

L'administration qu'elle est très attentive aux situations de ces personnels.

### **1.3 Bilan du service prévention**

Les actions du service de prévention (regroupant les conseillers de prévention des cinq départements de l'académie) comprennent :

- de la formation : des assistants de prévention, des représentant-es des personnels des CHSCT, des encadrants, des nouveaux et nouvelles directeurs et directrices, des formations dans le cadre du PAF, des formations pour remplir le DUER (document d'évaluation des risques professionnels)
- la coordination du groupe projet relatif à la prévention des risques psycho-sociaux (méthodologie de l'ARACT)
- la participation aux travaux des CHSCT et la mise en œuvre d'actions de prévention.

La FSU s'interroge à propos du contenu de la formation des encadrants (chefs d'établissement et IEN).

Certain-es ont été formé-es aux RPS mais pas à la méthodologie adoptée par le groupe projet RPS. Leur formation est assurée par le ministère et par le Rectorat.

Le service prévention fournit un document récapitulatif des premiers risques apparaissant dans les DUER selon les types d'établissement.

La FSU fait remarquer que seul un lycée professionnel et un EREA n'ont pas rempli leur DUER. Peut-il y avoir une action pour les inciter ? Une visite ? La FSU demande à ce que la communication insiste sur le qualitatif : désigner des référents, réactualiser le DUER, y associer tous les personnels. Elle a une interrogation concernant les RPS qui n'apparaissent pas dans le trio de tête des risques pour les lycées professionnels, alors que ça ne correspond pas à ce qui est constaté sur le terrain. La FSU estime que l'augmentation des chutes de plain-pied est due au fait que c'est facile à repérer.

La FSU estime que le premier risque pour les DSDEN étant le manque d'hygiène, des actions devraient être menées. L'administration répond que les problèmes concernent les sanitaires et le ménage, la vétusté des locaux dans la Drôme, des odeurs nauséabondes. Le problème se pose souvent dans les cités administratives qui appartiennent à l'État.

### **1.4 Bilan des accidents du travail et maladies professionnelles**

Des informations complètes seront présentées dans une séance ultérieure. Cependant, la FSU fait remarquer à nouveau le problème de la reconnaissance des conséquences des risques psycho-sociaux qui n'apparaissent que trop peu parmi les accidents du travail et maladies professionnelles reconnues. Il est d'ailleurs très difficile de trouver le formulaire permettant de déclarer les accidents du travail et que personne n'explique la procédure aux personnels.

L'administration répond qu'il y a d'une part une sous-déclaration, et d'autre part, en l'absence d'un fait précis, la reconnaissance est difficile étant donné que le burn-out ne fait pas partie des

maladies professionnelles reconnues par la Sécurité Sociale. Une sensibilisation sera faite concernant la déclaration des accidents du travail, des fiches explicatives seront mises sur le PIA (intranet académique).

## **1.5 Bilan de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)**

L'ISST a une mission de contrôle de l'application des textes concernant la sécurité et la santé au travail. C'est presque l'équivalent d'un inspecteur du travail. Il effectue des inspections dans les établissements et produit des rapports.

La FSU demande à avoir communication des conclusions des enquêtes pour aider aux travaux généraux des CHSCT. L'ISST fera parvenir ses préconisations.

## **2 Programme annuel de prévention 2018 – 2019**

Le service prévention, dans la ligne des orientations données par le ministère, va poursuivre ses actions de formation, de mise en œuvre d'actions de prévention (bruit et voix, EBEP, RPS, risque chimique, troubles musculo-squelettiques).

Il souhaite mettre en place un comité de pilotage académique concernant la prévention comprenant la direction du Rectorat, des conseillers techniques, des représentants des établissements du second degré, des IEN, des membres du CHSCT, le chargé de mission risque majeur.

L'administration indique qu'elle voudra faire apparaître la lutte contre les discriminations et promotion de la diversité dans les actions de prévention. Une formation de formateurs est prévue (4 personnes, d'autres sont prévues) concernant la déconstruction des stéréotypes.

La FSU demande à ce que la liste des assistants de prévention par établissement soit publique et à avoir communication de l'enquête sur leur temps de travail, c'est accordé.

La FSU demande à ce que le CHSCT soit informé du projet sur la qualité de vie au travail en cours auprès des personnels de direction. L'administration explique que ce projet a permis des avancées pratiques, pragmatiques, rapides, comme le désherbage d'applicatifs par exemple. Il faut par exemple améliorer l'accueil dans l'académie des nouveaux personnels d'encadrement par la présentation des services rectoraux.

La FSU fait valoir l'importance d'une meilleure accessibilité des fiches santé et sécurité au travail et demande à ce qu'elles soient disponibles sur les sites de DSDEN et du Rectorat, pas seulement sur le PIA où il est difficile de les trouver.

## **3 Bilan du projet expérimental de prévention des RPS**

Ce projet, en cours depuis la troisième année, est encadré par l'ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail). Il consiste dans une première phase à effectuer des entretiens sur les lieux de travail avec des personnes signalant une situation-problème. Celle-ci est

analysée avec une méthodologie enseignée par l'ARACT. La FSU a largement participé à ce projet mais est très attentive à l'issue qui en sera donnée. Pour elle, il s'agit bien que ce projet aboutisse à un véritable plan de prévention des risques psycho-sociaux, en prenant les problèmes à leur base pour les résoudre. Il ne s'agit pas de guérir les symptômes mais bien de supprimer et réduire leurs causes. Elle a dénoncé lors des instances précédentes que les visites sur-représentaient les chefs d'établissement.

L'administration souhaite pour le moment qu'un guide destinée à aider les établissements à remplir la partie RPS du DUER soit élaboré. La FSU estime que ce guide ne constitue pas un plan de prévention, ce dont l'administration convient.

Des situations-problèmes d'enseignant-es vont être recueillies, un plan d'action de prévention devrait être produit.

L'administration souhaite ouvrir la possibilité aux acteurs de faire appel aux binômes, de faire part de situations problèmes, de candidater pour faire partie des équipes.

Une expérimentation a lieu à la DSDEN 38 et dans la circonscription Aix les Bains pour voir comment transformer ce projet RPS en prévention.

La FSU prévient qu'une formation des équipes locales va être nécessaire si on veut qu'elles s'emparent de la méthodologie proposée par l'ARACT et qu'il va être difficile de généraliser des expérimentations locales.

## **4 Communication des stages MIN en départements**

Les stages de formation MIN sont destinés à tous les personnels. La FSU déplore que leur accès soit empêché à la fois par des problèmes de remplacement et de financement, et par l'absence de réunion des instances adéquates, ce qui permettrait de mieux réfléchir aux critères de choix des personnes pouvant y participer. En effet, ce sont souvent les mêmes personnes qui y participent.

Les thèmes pour cette année sont :

- les troubles du comportement comme symptôme,
- les sciences cognitives au service de l'enseignement
- apports pour améliorer l'accessibilité des savoirs aux élèves à besoins éducatifs particuliers.

L'administration explique qu'à partir de l'année prochaine, les CAPPEI auront droit à des MIN pendant les 5 ans suivant leur formation. L'idée est de développer des MIN délocalisés pour diminuer les frais.

## **5 Groupes de travail**

### **5.1 Guide équipements de protection individuelle (EPI)**

La FSU a fourni un énorme travail pour proposer un guide permettant aux enseignants de lycée professionnel de s'informer et de choisir leurs EPI. En effet, ces personnels se voyaient contraints de payer eux-mêmes leurs EPI alors que cela relève des responsabilités de l'employeur. Le ministère demande maintenant aux établissements de payer ces EPI sur leurs fonds propres, fonds propres eux-mêmes abondés par les collectivités (Région) qui ne souhaitent pas donner plus d'argent pour payer ces EPI.

Le Rectorat est à la disposition des établissements qui auraient des problèmes de financement de ces EPI.

La FSU demande à ce que l'ensemble des personnels concernés soient directement informés de l'existence de ce guide. L'administration répond que la communication se fera via les chefs d'établissement et que le guide sera disponible sur le PIA.

La FSU demande à ce qu'il soit mentionné que le choix des EPI doit être fait en fonction des situations de travail. Elle demande également à ce que ce travail soit complété par une information à destination des enseignants de lycée général.

### **5.2 Groupe de travail élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP)**

Après des débats houleux sur les objectifs de ce groupe de travail, il a été convenu qu'il rédigerait un guide. Il s'agit d'une proposition a minima pour la FSU, qui estime qu'il faudrait sur ce thème mettre en place de véritables actions de prévention étant donné les impacts sur le travail enseignant. Elle estime aussi qu'une inclusion à tout prix n'est pas réaliste, et que, dans certaines situations, l'inclusion a des limites, que ce soit pour la santé des enfants comme pour celle des enseignant·es.

Ce guide comportera une partie sur la convention thématique relative à l'inclusion, signée entre l'Agence Régionale de Santé et la région académique, convention qui vise à scolariser 80 % des enfants d'ITEP et d'IME en école ordinaire.

Des ressources seront mentionnées. La FSU propose qu'il soit fait mention du travail positif d'une chargée de mission à l'inclusion et au climat scolaire dans la Drôme. Son travail permet une aide précieuse pour les équipes.

### **5.3 Groupe de travail bruit et voix**

La FSU avait demandé à ce que ce travail, entamé en 2015 et non abouti, soit repris. Il s'agira de rédiger des fiches relatives à la prévention de ces risques et de former des personnes ressources, susceptibles d'intervenir dans la formation à destination de tous les personnels et de conseiller.

## 6 Nouvelle réglementation radon

Le radon est un gaz reconnu cancérigène pour le poumon, en lien avec la durée d'exposition et le fait de travailler en rez-de-chaussée. Il s'accumule, évolue notamment l'hiver quand on chauffe les bâtiments. Les premières mesures de prévention sont donc d'isoler le bâtiment du sol et d'aérer les locaux.

Une nouvelle réglementation est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Le seuil de référence a été abaissé à 300 Bq. Un zonage territorial de communes a été mis en place, discriminées en trois zones : zones à potentiel radon faible(1), zone à potentiel radon faible mais sur lesquels des facteurs géologiques particuliers peuvent faciliter le transfert du radon vers les bâtiments (2), zone à potentiel radioactif (3).

Pour nos établissements scolaires, les obligations du propriétaire sont les suivantes :

- mesure obligatoire en zone 3 et quelque soit la zone si  $>$  à 300 bq ;
- mesure répétée tous les 10 ans ou chaque fois que des travaux sont réalisés modifiant significativement la ventilation ou l'étanchéité du bâtiment ;
- si 2 mesurages  $<$  100 bq/m<sup>3</sup>, plus besoin de faire les mesures ;

Si  $>$  300 bq : revoir étanchéité, permettre le renouvellement d'air, puis contrôler l'efficacité des actions par une mesure 36 mois maximum plus tard. Si les mesures précédentes ne sont pas suffisantes, il faut faire des travaux de remédiation.

Le registre radon est détenu par le propriétaire.

Une information par affichage doit être faite aux personnes qui fréquentent le bâtiment (personnels mais aussi parents, etc.).

Des dispositions transitoires ont été mises en place :

- pas de disposition transitoire pour les zones 3 et  $>$  à 300 bq ;
- si le résultat de la mesure est  $<$  400 bq, pas de nouvelle mesure avant 10 ans ;
- si  $>$  400 bq, pas d'obligation de faire les travaux supplémentaires (à ceux de l'ancien décret) avant 10 ans ;
- pas de travaux avant 1<sup>er</sup> juillet 2020 dans les autres cas.

Il doit y avoir un suivi médical pour les personnes exposées (contacter la médecine de prévention).

Pour connaître le zonage de sa commune, aller sur le site de l'IRSN (sûreté nucléaire), taper le nom de la commune et les zonages apparaissent.

La FSU signale que certaines communes refusent de faire les mesures malgré les injonctions du préfet et les taux de radioactivité importants. L'administration prend note, elle prépare une circulaire académique sur le sujet.

## **7 Visites du CHSCT 2018 – 2019**

Le CHSCT académique effectuera les visites suivantes :

- lycée Vaucanson (38) le jeudi 15 novembre
- école Font Chevalier élémentaire (07) le mardi 19 mars
- un lycée professionnel ou un EREA n'ayant pas rempli son DUER le jeudi 28 mars

## **8 Compte-rendu de visite école Jean Racine (38) et suivi des situations particulières**

### **8.1 Compte-rendu de la visite CHSCT de l'école Jean Racine (38)**

La FSU présente le compte-rendu de cette visite. Il en ressort que la sortie collège de secteur du réseau éducation prioritaire a entraîné de grosses difficultés pour cette école : perte des moyens humains permettant d'intervenir au mieux auprès des élèves de cette école, turn-over de l'équipe enseignante. C'est une école dont le public cumule les difficultés : sociales, nombre d'élèves en situation de handicap, familiarité avec l'univers scolaire, etc. Il s'agit pour la FSU de redonner les moyens d'agir à cette équipe, très investie dans ses missions.

Par ailleurs, il a été noté des problèmes relatifs à la vétusté des locaux et de certains équipements et à la charge de travail de la directrice.

Le compte-rendu sera transmis par l'administration à l'école.

### **8.2 Façade du Rectorat**

Il n'y a pas de danger grave et imminent pour les personnels. Une parclose (élément qui retient les vitres) est tombée. Un audit de l'ensemble de la façade a été réalisé par une société agréée. Il a été décidé d'acheter des barrières de sécurité pour interdire le stationnement sous les façades. L s'agit maintenant de fixer les parcloles pour éviter qu'elles ne tombent. Par ailleurs, le bâtiment est énergivore. L'administration a suggéré un déménagement au ministère.

### **8.3 CIO Saint Martin d'Hères (38)**

L'ensemble des problèmes relatifs au bâtiment semble être résolu. Des travaux pour la classification en établissement recevant du public (ERP) ont été réalisés. Le propriétaire a mis en place une aire d'attente pour les personnels à mobilité réduite. Une demande, dans le cadre de la classification en ERP, a été faite pour une boucle d'induction magnétique pour les personnes



malentendantes. La salle de réunion de Polytech peut être utilisée avec une accessibilité totale. Il a été mis à disposition des clés des toilettes pour qu'elles ne soient accessibles qu'aux personnels.

## **8.4 Collège Garibaldi à Aix-les-Bains**

L'administration va recevoir le chef d'établissement car plusieurs alertes sont remontées.

## **8.5 DSDEN 74**

Une visite CHSCT a eu lieu en juillet 2018 suite à des alertes des personnels. Cette visite a fait suite à des interventions de la DRH du Rectorat pour tenter de régler des problèmes liés à la gestion du personnel et à l'organisation du travail. Une solution a finalement été trouvée.

La FSU regrette que les choix faits par l'administration n'aient pas permis une visite plus précoce du CHSCT. L'administration considère que ces choix étaient délibérés et qu'il aurait par contre fallu globalement agir bien plus tôt.

Un compte-rendu de la visite sera fait et présenté lors d'un prochain CHSCT.

## **9 Conditions de travail des AESH**

Suite à l'annonce d'une modification dans le calcul de leurs heures de la part du Rectorat, les AESH se sont mobilisées (pétition, rassemblements) et ont obtenu plusieurs audiences.

L'administration a constaté le manque de reconnaissance pour ces personnels de la part de l'administration, des chefs d'établissement, des enseignant·es. Un message est à faire passer via les chefs d'établissement.

Par rapport à la demande de reconnaissance financière, il a été décidé de se mettre en conformité avec les textes réglementaires et de prendre en charge des frais de déplacement entre deux lieux de travail (et deux communes non limitrophes) et de valoriser le parcours indiciaire tous les 3 ans.

Un groupe de travail AESH sera réuni régulièrement pour faire remonter les besoins à l'administration. Si vous êtes concernée, faites remonter vos demandes à votre section départementale !

Concernant les modalités de travail et la quotité de travail, la divergence d'interprétation des textes avec la FSU portait sur la répartition des heures de travail : entre 36 ou 39 semaines ? Les textes indiquent 39 semaines, mais le Rectorat ne le concevait pas de cette façon, ce qui revenait à faire travailler les personnes deux heures de plus par semaine sans augmentation de la rémunération.

Finalement, le Rectorat va proposer de répartir les heures sur 39 semaines mais avec une base effective de travail face aux élèves de 36 semaines. Il y aura donc 2 heures de coordination par semaine.

Un courrier à l'attention de l'ensemble des AESH sera envoyé de la part de la Rectrice.