

# Compte-rendu de la réunion du Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail départemental des Landes - CHS-CTD - du jeudi 18 avril 2013

---

## Présents :

- pour l'administration : M. Lacombe (DASEN), M. Bigot (Secrétaire Général), M. Bézemont (ADAENES) ;
- pour les représentants des personnels : M. Delavoie –FSU- (Secrétaire du CHS-CTD), 4 représentants FSU, 2 représentantes UNSA-Education, 1 représentante FNEC-FP-FO.

## Déclaration préalable de la FNEC-FP Force Ouvrière

***Voir en annexe la déclaration liminaire de la représentante FO, Séverine Duchêne.***

A la suite de la lecture, le DASEN prend acte et souligne la richesse de la déclaration qui comporte de multiples entrées.

Concernant la dénonciation de la mise en place des nouveaux rythmes scolaires comme source de détérioration des conditions de travail des personnels, le DASEN réagit avec surprise, estimant que d'une part, il n'y a pas de recul et donc pas de constats réels de risques de souffrance au travail (compte-tenu que les nouveaux dispositifs ne sont pas encore en place). D'autre part, il ajoute également que si l'objectif principal de la réforme est « l'oxygénation » de la journée de l'élève, cela constitue aussi « une oxygénation de la journée du professeur »...

Il relève par ailleurs la demande concernant les affichages obligatoires et signale que des mails ont été envoyés dans les écoles pour transmettre les liens internet permettant de contacter le CHS-CTA et CHS-CTD.

Le secrétaire du CHS-CTD approuve la demande de FO et l'ensemble des membres présents entérine le fait qu'un document spécifique au département des Landes devra être envoyé aux établissements scolaires avec obligation d'affichage (liste nominative des membres du CHS-CT avec coordonnées) ainsi qu'un organigramme du CHS-CTA.

M. Bézemont (IA) en profite pour remettre les identifiants personnels des membres du CHS-CTD relatifs aux boîtes mails créées spécifiquement pour que chaque représentant des personnels puisse être informé ou saisi directement par un agent.

Un représentant FSU relève par ailleurs la revendication de FO quant aux compétences et aux responsabilités des chefs d'établissements et des directeurs d'école qui ne doivent pas assumer des responsabilités incombant à l'employeur (cf. élaboration DUER, PPMS, etc.). La FSU approuve notre point de vue qui a été « très bien dit » !

Enfin, concernant la demande de diffusion du guide ministériel à l'attention des personnels « *Violences et Incivilités au Travail* », c'est l'étonnement général : aucun membre du CHS-CTD, administratif ou représentant des personnels, n'en a entendu parler.

Le DASEN s'engage à se renseigner sur le sujet (*document émanant pourtant du Ministère et amendé par le CHS-CTM en décembre 2012*).

## **1) Approbation du procès-verbal de la séance du 26 octobre 2012 et du règlement intérieur amendé**

Adoptés

## **2) Définition des visites à faire pour la présente année**

Le secrétaire du CHS-CTD rappelle qu'il doit y avoir légalement 3 visites d'établissement par an. Compte-tenu du retard pris dans l'installation du CHS-CTD, il souhaite organiser 2 visites pour la présente année scolaire (une dans le 1<sup>er</sup> degré et une dans le 2<sup>nd</sup> degré).

De manière concertée, les représentants des personnels proposent l'EREA de St Pierre du Mont pour le second degré (connaissance de problèmes liés notamment au manque de personnels et cas intéressant car établissement couvrant 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré et croisant le champ du handicap) et une école, de préférence importante et comprenant une CLIS. L'UNSA-Education propose l'école élémentaire de l'Argenté à Mont-de-Marsan (problèmes connus de locaux, présence d'une CLIS).

Ces visites serviraient de formation pour les membres du CHS-CTD. A noter que dans le département 64, les visites se sont appuyées sur un questionnaire de départ envoyé aux personnels avant la visite. N'ayant aucun document ou protocole établi dans les Landes, il serait pertinent d'utiliser ce document comme point de départ.

Le DASEN souligne la nécessité d'un protocole et demande si cette réflexion a été portée au niveau du CHS-CT Académique.

Une représentante de l'UNSA-Education rappelle l'autonomie des départements à ce niveau et demande également un calendrier de visites pour l'année prochaine défini dès maintenant (sans oublier de prévoir des visites de services administratifs académiques).

Le secrétaire du CHS-CTD propose qu'un protocole de visite d'établissement soit élaboré et défini localement dans les Landes, avec le souci de la cohérence quant au travail des 5 CHS-CTD de l'académie (nécessité de la remontée des documents).

Après réflexion et discussion, l'idée de la visite de l'EREA, jugée très pertinente, est finalement différée à la rentrée de septembre (priorité incontestable) car elle doit être mieux préparée (établissement complexe, choix un peu difficile pour une 1<sup>ère</sup> visite sans outils protocolaires, peu opportun à cette période de l'année).

### **Décisions prises** (dates à confirmer) :

- visite du collège Lubet Barbon de St Pierre du Mont (lundi 27 mai ou vendredi 31 mai 2013) ;
- visite de l'école de l'Argenté de Mont-de-Marsan (semaine du 17 au 22 juin 2013) ;
- réunion du CHS-CTD (mardi 25 juin 2013) ;
- envoi des questionnaires aux personnels au moins 15 jours avant la visite ;
- tenue des prochains CHS-CTD de préférence l'après-midi afin que les représentants des personnels puissent se rencontrer au préalable le matin ;
- invitation du Secrétaire du CHS-CTA qui a déjà expérimenté des visites et qui est en poste dans les Landes (aide) ;
- demande de la présence d'un Assistant de Prévention et d'un Inspecteur Hygiène et Sécurité en plus de représentant responsable de l'administration (DASEN ou Secrétaire Général). Le Secrétaire du CHS-CTD profite de l'occasion pour signaler l'absence anormale des représentants de la Médecine de Prévention et de l'Inspecteur Hygiène et Sécurité aujourd'hui. Le DASEN s'engage à les inviter pour les prochains CHS-CTD.

Le DASEN se félicite de l'accélération des travaux du CHS-CTD avec la mise en place d'actions concrètes qui permettront, avant la fin de l'année scolaire, d'obtenir des formes abouties de protocoles ou « modes d'emplois » s'appuyant sur des visites concrètes.

### **3) Composition des délégations pour les visites d'établissement CHS-CT**

- le Secrétaire du CHS-CTD ;
- 1 représentant des personnels par syndicat (non nominatif, liberté de choix) ;
- 1 Assistant-conseiller de Prévention (du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> degré en fonction de l'établissement visité) ;
- 1 membre responsable de l'administration (DASEN ou Secrétaire Général) ;
- le Secrétaire du CHS-CTA ;
- l'Inspecteur Hygiène et Sécurité.

### **4) Etude des documents académiques sur les registres de sécurité et de santé au travail**

Fruit des 2 réunions du groupe de travail animé par M. Branger, des documents-outils ont été élaborés pour aider les directeurs d'écoles du 1<sup>er</sup> degré à l'élaboration des documents obligatoires et à leur mise en place :

- Registre Sécurité ;
- Registre Santé – Sécurité au Travail ;
- PPMS ;
- DUER (encore en cours d'étude).

#### ***Voir document Power Point.***

Le Secrétaire du CHS-CTD signale qu'il manque le document « *Registre Spécial destiné au Signalement d'un Danger Grave et Imminent* », qui permet notamment à tout agent de pouvoir exercer son droit de retrait. L'administration ne connaît pas ce document et va se renseigner.

Concernant les directeurs d'écoles, une formation est à venir concernant la nature, la fonction et la mise en place des documents obligatoires.

Les documents-outils élaborés seront disponibles en ligne sur le site de l'académie, partie « Hygiène et Sécurité », mais l'accès sera restreint (membres CHS-CT, chefs d'établissement, directeurs d'école). Le site devrait être fonctionnel à partir de la fin du mois de juin.

Le Secrétaire du CHS-CTD évoque le problème posé par la gestion du Registre « Santé et Sécurité au Travail » : nécessité matérielle d'établir les déclarations en plusieurs exemplaires pour éviter toute fraude et garder la trace (1 exemplaire pour l'établissement, 1 exemplaire navette pour transmission à la hiérarchie, 1 exemplaire conservé par l'agent), type de document actuel non adapté, réflexion sur l'utilisation de feuilles carbonées ?)

## **5) Finalisation du DUER 1<sup>er</sup> degré**

Toujours aucune statistique exploitable pour le département quant à la mise en place effective des DUER dans les écoles.

Suite à la revendication FO quant au problème de la responsabilité de la validation des DUER (qui ne doit pas incomber aux directeurs), le DASEN confirme la nécessité de clarifier les compétences et les responsabilités. Il réaffirme que le directeur d'école n'a qu'un rôle de transmission des problèmes (au propriétaire des locaux et/ou à sa hiérarchie).

## **6) Questions diverses**

• **La liste des questions diverses** a été établie par l'ensemble des représentants des personnels qui se sont réunis en amont de ce CHS-CTD.

Le Secrétaire Général de la DSDEN des Landes fait remarquer que cette liste est « arrivée un peu tard », ce qui a permis au Secrétaire du CHS-CTD de signaler les manques de moyens (en termes de temps dégagé) des membres du CHS-CT (pas de décharge spécifique), ce qui implique des difficultés à se réunir, à se concerter, à préparer le CHS-CTD.

Il poursuit en évoquant le problème de l'élaboration de l'ordre du jour qui, légalement, doit être concerté et pour lequel le Secrétaire du CHS-CT doit être sollicité, ce qui n'a pas été le cas ici.

L'administration prend note et ne retient pas le retard des questions diverses.

• **La réforme des rythmes scolaires modifie les horaires de travail, donc modifie les conditions de travail. L'aspect le plus évident concerne l'amplitude horaire de la journée de travail.**

Le Secrétaire du CHS-CTD rappelle l'avis du CHS-CTM qui relève que le décret de loi de la Réforme Peillon aurait dû être validé par ce même Comité (car toute modification des conditions de travail doit être validée par lui), ce qui n'a pas été le cas.

Par conséquent, le CHS-CTM a demandé que les CHS-CTD soient consultés avant toute validation de projet d'aménagement des rythmes scolaires par le DASEN pour modification.

Le Secrétaire Général de la DSDEN des Landes répond que dans le département les consignes sont de présenter les modifications uniquement en Conseil Départemental de l'Education Nationale -CDEN et en Comité Technique Spécial Départemental – CTSD-.

Le DASEN propose un groupe de travail typologique précédant les présentations en CDEN puis en CTSD.

Le Secrétaire du CHS-CTD insiste : si un établissement modifie ses horaires, le projet doit être validé par le CHS-CTD. Le DASEN répond que pour l'instant, le CHS-CTD sera informé mais non décisionnaire. « *On verra si les choses évoluent...* »

Il est alors proposé de définir une amplitude horaire journalière maximum, mais le DASEN veut d'abord laisser les expérimentations se mettre en place avant de déduire des cadres rigides. Il s'engage à être attentif à ce problème avant de valider les projets de modifications que les écoles lui soumettront.

Le Secrétaire du CHS-CTD ajoute que le souhait des représentants des personnels est que les modifications soient le fruit de décisions concertées, et non pas la décision arbitraire d'une seule personne (à savoir un Maire).

Le DASEN rappelle que puisqu'environ 70% des écoles landaises passent à 4,5 jours, le CHS-CTD devra suivre attentivement l'évolution des choses.

• **Les représentants des personnels demandent un « Bilan Social » ciblé sur les personnels RASED.**

L'administration ne semble pas y voir beaucoup d'intérêt : « *Comment mettre en évidence une évolution, un changement des conditions de travail car il n'y a pas de point de repère en amont ? D'où part-on pour dire que cela s'est dégradé ?* » (DASEN) ; le Secrétaire Général ajoute que le bilan social est un outil statistique très lourd et qui ne sera sans doute pas pertinent compte-tenu du faible effectif des personnels RASED.

Le Secrétaire du CHS-CTD insiste, notamment en évoquant la nécessité de mesurer l'augmentation des arrêts de travail en lien avec les suppressions de postes spécialisés et les nouvelles conditions d'exercice des personnels encore en poste en RASED (secteurs agrandis, etc.).

DASEN : « *On essaiera de faire un bilan...* »

Un représentant FSU souligne que si une véritable Médecine de prévention existait, on aurait déjà des éléments de comparaison... De plus, des cas de personnels en situation de « burn out » se retrouvent aussi chez les PLP mis sous pression avec les nouveaux dispositifs d'évaluation.

• **Quelles réponses apportées aux événements et situations traumatisantes comme cela est arrivé récemment dans les Landes ?**

- prise en charge psychologique des élèves bien prise en charge ;
- prise en charge psychologique des personnels non satisfaisante (malgré le partenariat avec la MGEN et le réseau PASS). L'UNSA-Education demande une prise en charge particulière pour les personnels ;
- le DASEN questionne le CHS-CTD : « *Que peut-on mettre en place dans les cellules d'écoute de manière plus spécifique pour les personnels ?* ». Il évoque aussi la possibilité de solliciter l'équipe mobile de secours pluri-professionnels et de leur équipe de psychologues (Conseil Général) ;
- L'UNSA-Education insiste en demandant de conventionner un véritable « outil » pour être efficace (car « nous ne sommes pas bons ») ;
- le DASEN annonce qu'il va chercher les dispositions académiques en la matière et demande un temps de réflexion pour fournir au CHS-CTD un outil adapté ;
- la FSU réclame une équipe de prévention au niveau du département. Elle rappelle aussi que malgré le réseau PASS et les écoutes proposées par la MGEN, les personnels n'investissent pas ces outils (manque d'informations ?) ;
- le DASEN propose de réfléchir à la manière d'informer directement chaque agent (probablement flyer dans la fiche de paye) ;
- L'UNSA-Education demande qu'un bilan PASS soit présenté au CHS-CTD ;

• **Bilan de la visite médicale des 50 ans** : la FSU dénonce l'inefficacité du système et demande à cibler plutôt une tranche d'âge (45 à 60). Le DASEN va transmettre la demande.

• **Médecine de Prévention** : FO demande où en est le recrutement du médecin de prévention au niveau du département des Landes, le Secrétaire Général de la DSDEN des Landes répond « *pas de nouvelle...* », mettant en avant que le département souhaite recruter mais qu'il n'y a pas de candidat...

L'UNSA-Education rappelle que c'est une directive ministérielle obligatoire et que si la mise en place n'est pas possible, alors il faut mettre en place un partenariat avec la Médecine du Travail d'autres branches professionnelles, comme celle de la fonction hospitalière par exemple. Le DASEN répond que des propositions seront faites mais que ces services sont déjà surchargés.

Séverine Duchêne  
Représentante suppléante FO au CHS-CTD des Landes

☛ **Pour tout contact :**

CHSCT Départemental des Landes : [fnecfp.fo40@free.fr](mailto:fnecfp.fo40@free.fr)

Représentant FO titulaire : Philippe ULYSSE Tél. 06 43 61 45 13

Représentante FO suppléante : Séverine DUCHENE Tél. 06 73 23 94 03



Confédération Générale  
du Travail FORCE OUVRIERE