

CHS-CT du 4 mai 2015

Présents :

Représentant de l'administration :

Mme RÉMER, M. DIDIER, Mme CARLUX, Mme SANCIER-CHARBONNIER, Mme DUMONT, M FAURE, M UNAL,

Représentants des personnels :

Pour la CGT : M. LACRAMPE, pour la FSU : M. LOUBIERE, M. MARCHE, Mme MONCANIS, pour le SE-UNSA : Mme CAMBON, Mme CAVROIS, M. SANUDO,

Membres de droit :

M. PEYMAUD (ISST), Mme COLOMB (AS)

Invités :

M. PAGES, agent de l'équipe mobile de sécurité.

Assistait également à titre d'expert désigné par l'administration :

M Jean-Yves Force, Principale du collège La Ponétie à Aurillac

Excusés :

Mme le docteur Bernadette ROUX, Médecin de prévention

Élection du secrétaire titulaire et du secrétaire suppléant du comité :

Un rappel des modalités de désignation et du rôle du secrétaire est fait par M Didier.

Michel Marche (FSU) est élu secrétaire titulaire, FRANCK LACRAMPE (CGT) est élu secrétaire suppléant.

Souffrance au travail :

Ont été abordés dans un premier temps les problèmes de communication et de transmission des informations de la part des collègues dans le cas de souffrance au travail.

En effet, si des solutions ont pu être proposées lors du dernier comité, celles-ci n'ont pas encore été mises en place :

- la rédaction des DUER (document unique d'évaluation des risques) qui permettront de prévenir les risques professionnels. Ils sont en cours de rédaction pour le premier degré avec l'aide des CPEPS qui ont le rôle d'assistant de prévention dans le département.
- le RSST (registre santé et sécurité au travail) pour lequel un accompagnement des personnels dans leur usage est indispensable. Les temps de formation et d'informations prévues à cet effet cette année n'ont pu se mettre en place, ils seront proposés pour la rentrée prochaine.
- le RDGI, les procédures de formation et d'information doivent également être mises en place pour que les personnels de direction et les assistants de prévention connaissent la nature de ce document et la manière de le renseigner.

Tous ces documents et registres nous semblent indispensables pour que soient pris en compte les risques potentiels d'accidents ou de souffrance.

Nous avons rappelé que la mise en place du RSST aurait dû se faire à la rentrée 2014, or ce n'est toujours pas le cas. De plus, ces fiches ne doivent pas être l'ultime moyen de pression mais la voie normale pour transmettre à l'administration des dysfonctionnements, accidents ou souffrances.

Si les autres moyens de communication ou de résolution de problème doivent être maintenus (contact direct avec l'IEN, compte rendu de l'équipe éducative, mise en place de PPRE...), ceux-ci ne sont pas en contradiction avec le RSST et doivent plutôt être complémentaires.

La FSU semble en opposition sur ce sujet avec l'UNSA pour qui ce registre doit être le dernier recours et pour qui la majorité des problèmes peuvent se régler en interne en "bon père de famille".

Petits rappels :

Le DUER permet de recenser les risques liés à l'activité concrète des personnels (et non des élèves) dans chaque « unité de travail » (bureaux, salle de classe, gymnases, etc.) et de proposer des aménagements ou des protections de nature à améliorer la sécurité et les conditions de travail. Le document unique n'est en aucun cas un outil de contrôle, c'est bien un outil de prévention.

Il ne s'agit pas de se limiter à recenser les risques liés à l'environnement physique du travail (bruit, éclairage, poussière, etc.), mais d'englober tous les risques, même ceux liés aux conditions de travail et à son organisation. On parle alors de risques psycho-sociaux. Ils comportent plusieurs dimensions : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et les relations de travail, les conflits de valeur, l'insécurité socio-économique...

Le RSST a pour objet d'enregistrer toutes observations et suggestions relatives à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail. Il doit être placé dans un endroit facilement accessible aux personnels. Chaque agent a la possibilité

d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Vous trouverez sur le site du snu15, dans la rubrique commission paritaire / CHS- CT, plus de précisions concernant ces différents dossiers ainsi que celui de danger grave et imminent.

La mise en place d'un groupe de travail avec les IEN concernant les élèves qui perturbent le bon fonctionnement de leur classe voire de l'école qui aurait dû avoir lieu en janvier se fera avant les vacances scolaires.

Proposition d'enquête sur les conditions de travail et le temps de travail des AED

Cette enquête ne sera proposée qu'aux AED puisque les CUI sont des contrats de droit privé.

Elle est à l'initiative de la FSU et de la CGT. Il s'agit d'un public fragile et en situation précaire ayant vu leur situation se modifier de par la baisse importante de leur effectif ces dernières années sur la plupart des établissements.

Elle sera diffusée le plus tôt possible afin de pouvoir exposer les conclusions de celle-ci au prochain CHSCTD (début juillet 2015).

Un vote est proposé pour cette enquête : 4 pour (3FSU et 1CGT) et 2 abstentions (SE-UNSA)

Visites d'établissements

Une formation sera proposée aux membres du CHSCTD en début d'année afin de pouvoir réaliser des visites d'établissement le plus rapidement possibles.

Lors du dernier CHSCTD, les représentants FSU et CGT ont demandé à ce que le CHSCTD15 se déplace sur trois établissements qui connaissent des difficultés sérieuses (deux collèges et une école), mais ils se sont heurtés au refus de l'administration - refus qu'elle a justifié par un argument de forme (manque de formation du CHSCTD) et un argument de fond (la visite risquait d'aggraver la situation).

La visite a essentiellement pour but de :

- Réaliser des observations et des entretiens avec l'ensemble des personnels pour comprendre les conditions de réalisation du travail et les conséquences que cela peut avoir sur leur santé mentale et/ou physique.
- Identifier les difficultés auxquelles sont confrontés les personnels, les ressources dont ils disposent pour y faire face, les problèmes récurrents, les questions qu'ils se posent, les propositions qu'ils sont susceptibles de faire pour améliorer leurs conditions de travail.

Elles peuvent être aléatoires ou se faire à la demande des personnels.

Vos représentants au CHS-CTD
Denis Loubière, Michel Marche, Nathalie Moncanis