

Organisation, compétences, missions, composition, ressources et modalités de saisine du CHS-CT

(+ échanges avec les stagiaires du stage FSU Travail et Santé)

Organisation et compétences du CHS-CT dans l'Éducation Nationale :

Le CHS-CT est organisé en 3 niveau :

1. Niveau ministériel : Le SNES-FSU a la majorité. Responsable : Ministre de l'EN.
2. Niveau académique : Responsable : la Rectrice.
3. Niveau départemental : Responsable : le DASEN.

Les compétences du CHS-CT :

Le CHS-CT est responsable de tous les personnels de l'éducation nationale et des agents territoriaux qui travaillent sous la responsabilité de l'éducation nationale.

Il peut saisir des fiches pour tous les agents y compris les personnels non titulaires comme les AVS.

Les missions du CHS-CT :

- Contribuer à la santé physique et mentale et à la sécurité des agents.
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents.
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Le CHS-CT a donc un droit de regard sur les mesures adoptées par l'administration. Les délégués du CHS-CT peuvent faire des propositions à l'administration responsable. Seuls les syndicats votent les propositions. L'administration ne vote pas.

Ce sont donc les élus des personnels qui mènent les politiques relatives aux compétences du CHS-CT mais ils sont confrontés à des embûches : aux moyens disponibles et à la volonté de l'administration.

La composition du CHS-CT :

L'administration : 2 membres : le **chef de service ou son représentant** et le **Secrétaire Général** (représentant des ressources humaines).

Les syndicats : **7 représentants titulaires et 7 représentants suppléants**. Les 2 peuvent se cumuler. Il est donc possible d'avoir 14 représentants en tout.

L'administration et les syndicats peuvent en plus convoquer un expert (par exemple le médecin de prévention).

La composition des CHS-CT n'est pas liée au nombre d'agents en poste dans le département.

Les ressources du CHS-CT :

- I. **Le RSST** : Registre Santé et Sécurité au travail.

Il est disponible sur le site de la DSDEN. Tout agent peut y accéder avec les identifiants de sa messagerie professionnelle (webmail académique : @ ac-dijon).

Certains stagiaires font part du manque d'informations de l'administration sur ces outils.

Le CHS-CT départemental du 58 a réalisé une plaquette de présentation qui peut être envoyée au 71.

Pour renseigner le RSST, il faut rentrer sur le PIA (Portail Intranet Académique) → Sélectionner l'onglet métier → Sélectionner le lien SST (Santé et Sécurité au Travail).

Il existe 3 registres : choisir celui qui correspond au 1^{er} degré.

Signalement :

Pour remplir une fiche SST.

Le 71 est le département qui signale le plus dans l'académie.

Recommandations :

- Ne jamais écrire de nom, utiliser la fonction des personnes concernées. Attention, les fiches SST sont publiques.
- Écrire des faits.
- Ne pas dépasser 512 caractères.

Conseil :

■ Écrire son signalement en 3 temps. Faire une phrase pour expliquer :

- 1) Le(s) fait(s).
- 2) Les conséquences de ce(s) fait(s).
- 3) La (les) pistes d'amélioration de la situation.

■ Il faut contacter les délégués du CHS-CT départemental avant de faire un signalement car les élus savent mieux les rédiger. En général les signalements des agents sont trop « provocateurs » et n'aboutissent pas de ce fait. De plus, le retour de l'administration départementale est plutôt bienveillant sur les signalements. En revanche, le CHS-CT départemental observe plus de difficultés au niveau des IEN (inspecteurs de l'Éducation Nationale).

II. Les ressources humaines :

- ✓ Informaticien au service du CHS-CT, qui permet de développer toutes les applications utiles.
- ✓ L'assistante sociale de la DSDEN peut jouer un rôle de médiation entre l'agent et l'administration. Elle est soumise à un devoir de confidentialité.
- ✓ Un ergonomiste a été recruté par le rectorat.

III. Les visites d'établissements :

Un protocole se met en place dans le département pour les visites d'établissements. Il a reçu l'accord du DASEN et est en attente d'un accord rectoral.

Les situations sont souvent multifactorielles, il faut analyser toutes les dimensions des problèmes. Le CHS-CT ne fait que des préconisations. C'est le DASEN qui prend les mesures.

IV. Le DUER : Document Unique d'Évaluation des Risques

Notre supérieur hiérarchique a pour obligation de veiller sur notre santé physique et mentale. Il doit donc supprimer les risques.

C'est le DASEN qui devrait rédiger les DUER. Mais c'est impossible vu le nombre d'écoles. Il est donc rédigé au niveau des écoles. Les délégués du CHS-CT peuvent renseigner le DUER à la place des collègues.

Pourquoi ne pas en parler en conseil de maîtres et d'écoles ?


Dans le DUER, il suffirait de lister 4, 5 risques et imaginer des pistes de remédiation.

Le DUER doit être refait chaque année. Le SNUipp-FSU 58 a mis en ligne des fiches DUER renseignées pour aider à leur rédaction dans les écoles.

V. **Le DGI :** registre pour signaler des risques très graves (de mort par exemple). Il faut prévenir un délégué du CHS-CT. Dans ce cadre, le droit de retrait possible.

VI. Tableau synthétique des registres de signalement :

Les registres Une utilisation au quotidien		Le DUER Actualisé au moins une fois par an
DGI : Dès que l'on estime être face à un danger grave et imminent. En exerçant éventuellement son droit de retrait.	SST : Dès que l'on rencontre un problème, matériel, organisationnel ou social et psychologique.	Actualisé au moins une fois par an, collectivement.



Problématiques soulevées par les stagiaires :

- x Le manque de formation institutionnelle aux conflits .
- x Le manque d'unité dans notre corps. Cette situation s'est accrue depuis 2008 avec l'individualisation des parcours professionnels. Le syndicalisme prend maintenant la mesure de la difficulté du travail et construit des revendications en lien avec le travail. C'est une évolution récente.
- x On constate également qu'actuellement les collectifs de travail dans les écoles sont affectifs mais pas toujours professionnels. Yves Clot (chercheur au?) pose la question de comment reprendre collectivement la main sur notre travail.
- x Qu'est-ce qui nous rend fier de notre métier ? Quels sont les critères de qualité de notre travail ? Ces questions ont été délaissées par le syndicat mais reviennent avec l'instauration du CHS-CT.
- x Prise en charge des risques lorsqu'on appartient à des corps différents qui dépendent d'administrations différentes (par exemple :l' Education Nationale pour les professeurs des collèges et le Conseil général pour les agents territoriaux). On constate un manque de dialogue entre les syndicats des agents territoriaux et les syndicats enseignants.
- x Suivi des préconisations du CHS-CT. C'est au syndicat de prendre le relais des délégués du CHS-CT pour s'assurer du suivi des mesures.
- x PPMS n'est pas cadré par une loi ou un décret. C'est un « délire » de fonctionnaire suite à la catastrophe de l'explosion d'AZF à Toulouse. C'est une circulaire de l'EN.
- x AVS : le syndicat se préoccupe davantage du recrutement (de l'emploi) plus que du métier.

- x Au niveau du CHS, il faudrait s'interroger sur la prise en charge au collège des élèves perturbateurs connus en élémentaire.
- x Difficulté de communication entre les différents acteurs qui « gravitent » autour de l'élève en difficulté (médecin de prévention...).
- x La loi 2005 impose l'accueil des élèves en situation de handicap dans les écoles mais impose-t-elle aussi une obligation de moyens à l'administration (recrutement d'AVS...) ? La MDPH émet des avis qui se heurte au manque de moyens.
- x Les « mutations » subies des AVS alors que le suivi des élèves est satisfaisant.