

LE CHSCT

COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

SOMMAIRE

Pages 2-3

- Les CHSCT et leurs compétences

Pages 4-5

- Santé et sécurité dans les EPLE : les registres à utiliser

Page 6

- Rappel des textes

Page 7

- Les acteurs de la prévention

Page 8

- Protocole RPS dans la fonction publique

Les CHSCT font partie, depuis deux ans, du paysage des instances dans l'Éducation nationale. Mais il reste encore du chemin à parcourir pour que leurs missions soient pleinement reconnues, pour que la prévention des risques soit efficace. Les représentants du personnel SNES-FSU continueront de peser dans ce sens. Mais la clé de la prévention, c'est votre parole, la parole des professionnels de l'éducation que vous êtes, parce que personne ne connaît mieux que vous les conditions d'exercice de votre travail, vous qui reprenez sans cesse contenus et méthodes, qui devez jongler avec des effectifs trop élevés, des locaux inadaptés ou un matériel défaillant, vous qui avez dû faire avec des réformes imposées à la hussarde, combattre la perte de sens de votre métier et les suppressions de postes.

Le protocole de prévention des risques psychosociaux, en passe d'être signé au ministère de la Fonction publique, s'applique naturellement à l'Éducation. La qualité de vie au travail sera l'un des prochains chantiers.

Le « *New Public Management* » que certaines hiérarchies et inspections avaient endossé avec zèle n'est plus de mise mais les « encadrants » n'ont pas tous changé leurs pratiques, loin s'en faut... et ce sont toujours les personnels qui en pâtissent !

Aujourd'hui il s'agit donc bien – en lien avec les CHSCT départementaux et académiques – d'agir sur l'organisation et les conditions de notre travail.

Dans tous les établissements, cela peut commencer par l'actualisation régulière des registres de santé et sécurité qui doivent être à disposition des personnels ; ils aideront à la mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques, qui doit obligatoirement inclure un volet RPS (risques psychosociaux). Il s'agit de repérer les risques avec l'aide de l'assistant de prévention, d'en rechercher les facteurs, pour que soient prises par le chef d'établissement ou/et le recteur et le DASEN (IA) les décisions qui permettent de les prévenir et si possible de les supprimer.

À l'initiative du SNES-FSU, les collègues doivent se réunir pour réfléchir ensemble à ces questions, pour réaffirmer la force de nos identités professionnelles mais aussi notre capacité à faire évoluer le système éducatif dans l'intérêt des élèves tout en améliorant nos conditions de travail. L'administration à tous les niveaux doit enfin entendre cette parole.

L'un de nos collègues s'est donné la mort en cette rentrée, faute de pouvoir exercer sérieusement un métier qu'il aimait mais que les réformes avaient dénaturé, faute d'avoir été entendu. Et combien d'autres dans l'ombre ?

Le ministre Vincent Peillon vient d'ouvrir une concertation sur nos métiers. Un Conseil supérieur des programmes va être installé et les enseignants seront consultés sur la refonte des programmes.

Avec le SNES-FSU, reprenons la main sur le métier ! ■

RÉALISATION :

ÉLIZABETH LABAYE ET

HERVÉ MOREAU

LE CHSCT, UNE INSTANCE REPRÉSENTATIVE DES PERSONNELS

LES COMPÉTENCES DES CHSCT

Depuis 2009, la Fonction publique s'est enfin dotée de CHSCT (Comité hygiène sécurité et conditions de travail). Cette transformation – effective depuis 2011 – permet de faire des conditions de travail un véritable « sujet » dans ces instances et d'aborder sous d'autres angles des questions soulevées dans d'autres instances. Mais un CHSCT ne peut être efficace que si les représentants du SNES-FSU peuvent y porter la parole des personnels, d'où la nécessité de bien connaître ses missions pour contribuer à la connaissance des conditions réelles du travail et donc à la prévention des risques professionnels !

Sa compétence porte aussi bien sur l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité) que sur l'environnement physique du travail (bruit, température, poussière...), le temps et les horaires de travail, l'aménagement des postes de travail ou l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail... Elle concerne donc aussi bien la prévention des RPS (Risques psychosociaux) que des TMS (Troubles musculo-squelettiques).

Le CHSCT ne « décide » rien. Il émet des avis auxquels l'employeur doit apporter une réponse circonstanciée. Il doit être consulté notamment – et c'est essentiel – sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé, de



© Claude Sarmulowitz

sécurité et de travail : cela peut aller d'un démantèlement de locaux, d'une construction d'établissement à une rénovation ou réorganisation de bureaux, ainsi qu'à une fusion de services ou même à une réforme globale.

Il propose des actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel... Il contribue à l'élaboration des plans de prévention.

Pour pouvoir remplir son rôle, le CHSCT doit être informé de tout ce qui peut affecter les conditions de travail et la santé des personnels qu'ils soient titulaires, contractuels ou vacataires.

LES CHSCT DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

Le CHSCT ministériel contribue à la définition des orientations ministérielles en matière de prévention des risques professionnels.

Les CHSCT académiques et départementaux déclinent ces orientations au plan local, élaborent des plans d'action dans le cadre des missions des CHSCT et effectuent des visites d'établissements et des enquêtes en cas d'accident du travail, et interviennent en cas d'urgence. Tous les personnels doivent avoir accès aux coordonnées des représentants du SNES et de la FSU au CHSCT académique ou départemental. Exigez l'affichage dans votre établissement.

La commission Hygiène et Sécurité

Elle est obligatoire dans les lycées technologiques et professionnels ainsi que les collèges avec SEGPA et facultative dans les autres établissements : il faut demander sa création en CA en début d'année. Elle ne possède pas les attributions d'un CHSCT, mais permet de traiter des questions liées à la sécurité des personnels, des usagers et des locaux.

COMPOSITION DU CHSCT

7

représentants
des personnels
(seuls à adopter
des avis et
délibérations)

**Chef de service
(inspecteur d'académie
ou recteur)**

**DRH
ou secrétaire général**

**Invités par l'administration :
assistants ou conseillers
de prévention, ISST, médecin et
infirmière de prévention**

LES CHSCT ACADÉMIQUES ET DÉPARTEMENTAUX UNE ACTIVITÉ EN DÉVELOPPEMENT

Depuis un an et demi, les représentants SNES-FSU dans les CHSCT académiques et départementaux mènent, dans les domaines suivants, des batailles essentielles mais souvent encore peu visibles pour la majorité des personnels.

REGISTRES, DOCUMENTS, INFORMATIONS : FAIRE RESPECTER LES OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATION

La mise en place des registres dans les établissements (voir pages 4 et 5) est loin d'être effective, et lorsque ces registres existent les personnels ne sont généralement ni formés ni informés (utilisation et localisation). À tous les niveaux, les représentants SNES-FSU interviennent et vérifient l'application de la réglementation.

VISITES D'ÉTABLISSEMENT : DONNER LA PAROLE AUX PERSONNELS

Généralement thématiques, en dehors de toute situation d'urgence, le temps d'une journée, les « visites » permettent de réunir des représentants de l'administration (chefs d'établissement, gestionnaires, IPR, IA, DRH, recteurs...) et les personnels (enseignants et administratifs), en présence des représentants du CHSCT, pour parler des conditions concrètes de travail. C'est dans un tel cadre, dans un éta-

blissement, qu'un recteur a pu observer directement les effets délétères de la réforme STI2D. Les rapports rédigés à la suite de ces visites permettent d'interpeller notre employeur pour obtenir des améliorations de conditions de travail significatives.



ENQUÊTES CONSÉCUTIVES AUX ACCIDENTS

Suite à un accident grave, le CHSCT doit imposer une enquête. Différente d'une enquête administrative, l'enquête CHSCT entre dans le détail des enchaînements qui ont conduit à l'accident, afin que tout ne retombe pas sur une seule personne, souvent victime : rechercher des causes et non des responsables, mettre l'accent sur les problèmes organisationnels, sur les injonctions et prescriptions contradictoires ou inadaptées, sur les moyens, et sur les mesures de prévention à promouvoir.

Face aux résistances encore trop fréquentes de l'administration, les représentants du SNES-FSU sont parvenus à enclencher une dynamique.

LE CHSCT MINISTÉRIEL LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Les orientations stratégiques sont la « feuille de route » annuelle du ministère pour la mise en œuvre d'une politique de l'employeur responsable de la santé et la sécurité de ses agents. Le SNES et la FSU y ont fait enlever de nombreux points négatifs ou ambigus et fait intégrer de nombreux amendements.

1. Donner toute leur place aux CHSCT et améliorer leur fonctionnement actuel. Faire respecter leurs prérogatives : des rappels à l'ordre bien utiles quand on sait les freins mis dans certains départements voire académies pour appliquer les textes.

2. Mieux organiser la médecine de prévention, dans un contexte de pénurie générale de médecins du travail et de retard colossal de l'EN. Le ministère reconnaît ne pas remplir toutes ses obligations. Il appelle les académies à recruter « impérativement » des médecins en alignant leur rémunération sur la grille des médecins du travail. D'autres pistes sont à l'étude pour mieux coordonner les acteurs et pour une approche plus globale de prévention

des risques. Le MEN prône également le développement de la pluridisciplinarité autour du médecin, en commençant par développer un réseau d'infirmières du travail.

3. Renforcer les acteurs de prévention, Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST), conseillers et assistants de prévention. La montée en charge des CHSCT devrait donner une meilleure visibilité à leurs missions. La FSU sera vigilante pour que ces personnels puissent exercer correctement leurs missions.

4. Élaborer un plan d'action national de prévention des RPS à décliner dans les académies et les départements. En effet, les RPS sont fréquemment cités, mais peu de plans d'action ou d'actions concrètes sont décidés et mis en œuvre.

Enfin (et notre intervention a été décisive sur ce point), le ministère rappelle qu'il convient d'intégrer la dimension de la santé des personnels dans l'élaboration d'un projet de réforme, notamment par la consultation du CHSCT.



CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET S

Dans chaque établissement, l'employeur doit mettre deux registres à la disposition des personnels. Le registre de signalement de Danger Grave et Imminent et le registre de Sécurité et Santé au Travail. Ce sont des outils pour agir au quotidien sur les conditions de travail, la sécurité et la santé, pour signaler officiellement des problèmes matériels ou humains rencontrés ou observés. Ils seront utiles à la réalisation du DUER (Document unique d'évaluation des risques). Imposez leur mise en œuvre et signalez leur absence à vos représentants SNES-FSU au CHSCT départemental ou académique.

LE REGISTRE DE SIGNALEMENT DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Instrument de base du droit de retrait et outil d'alerte pour obtenir une réponse face à des situations qui portent gravement atteinte à la santé physique et psychique.

ALERTER, INFORMER ET GARDER UNE TRACE

Pourquoi utiliser le registre de signalement de DGI ? Ce registre vous permet d'informer officiellement votre chef de service (chef d'établissement, inspecteur d'académie, DRH, recteur) ; de décrire précisément une situation dangereuse ; de garder une trace écrite et datée de cette alerte et la réponse de l'employeur (ou de l'absence de réponse !).

L'utilisation du registre appuie la démarche, et engage la responsabilité du chef de service : celui-ci doit s'impliquer, analyser la situation et apporter une réponse adaptée à l'agent et au CHSCT. L'utilisation du registre envoie la balle dans le camp de l'administration.

De plus, l'ensemble des situations signalées dans ces registres témoignent en permanence de la pénibilité de certaines situations de travail et ces informations sont accessibles au CHSCT (départemental ou académique), à l'Inspecteur Sécurité et Santé au Travail et à l'Inspection du travail.

COMMENT ALERTER ?

Informez par tous les moyens le supérieur hiérarchique d'une situation dangereuse (oralement mais aussi par écrit, notamment par courrier électronique) et vos représentants SNES-FSU.

Décrivez précisément la situation, en étant le plus factuel possible, sur une fiche ou une page du registre de signalement de Danger Grave et Imminent. La fiche doit être tamponnée, datée et signée.

Conservez pour vous une copie de la fiche et en transmettez un exemplaire à vos représentants SNES-FSU (établissement, département (S2) et CHSCT académique ou départemental).



DROIT D'ALERTE AVEC OU SANS DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait doit impérativement impliquer de renseigner le registre DGI.

Mais vous pouvez aussi y signaler une situation dangereuse sans vous retirer immédiatement si le danger n'est pas immédiat mais très proche.

Danger grave et imminent et droit de retrait

Les grands principes du droit de retrait (article 5-6 et suivants du décret n° 83-453 modifié en 2011)

Un agent peut se retirer de toute situation de travail dont il a un « motif raisonnable » de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou lorsqu'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection. Seul l'agent ou les agents individuellement concernés directement par un danger ont la possibilité de se retirer. C'est donc un droit individuel.

L'agent concerné n'est cependant pas seul face à son problème. Plusieurs agents peuvent être individuellement et simultanément en danger. Et on peut accompagner par une action syndicale et collective les collègues concernés. Mais les personnels qui ne sont pas directement mis en danger et qui s'arrêtent de travailler en signe de soutien peuvent alors être considérés comme grévistes.

Qu'est-ce qu'un danger grave ?

Une situation susceptible de provoquer un accident ou une maladie provoquant la mort, ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée. L'origine du danger n'est pas forcément extérieure en totalité à l'individu, elle peut provenir d'une évolution de son état de santé rendant la situation « dangereuse ».

Qu'est-ce qu'un danger imminent ?

L'événement dangereux est susceptible de se produire dans un avenir très proche ou immédiat. Mais les conséquences sur la santé peuvent être décalées, différées dans le temps. Ainsi l'exposition immédiate à un produit cancérigène ne produit ses effets que bien des années plus tard. Il s'agit donc d'un danger imminent.

Le retrait d'un agent, dans ses modalités, ne doit pas mettre d'autres personnes en danger, notamment les élèves.

ÉCURITÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS



© Clément Martin

LE REGISTRE DE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL (REGISTRE SST)

D'un usage souple et facilement accessible (sa localisation doit être clairement signalée), il permet de noter, d'enregistrer, au jour le jour, les faits ou les événements qui détériorent les conditions de travail ou qui engendrent un risque pour la santé et la sécurité des personnels et des usagers.

Il recense et conserve les remarques et demandes des personnels, les événements ou situations à risque, et les réponses de l'administration (ou l'absence de réponse !).

Son utilisation par les personnels en fait un témoin des conditions de travail, sur lequel le CHSCT mais aussi la section syndicale de l'établissement peuvent fonder objectivement leurs revendications et leurs actions. Son analyse complète facilite la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels qui doit être actualisé au moins une fois par an.

À QUOI RESSEMBLE-T-IL ?

Fiches à insérer dans un classeur ou cahier muni de pages numérotées, on doit pouvoir y décrire une situation, dater, et identifier la ou les personnes à l'origine du signalement. La réponse du chef de service doit y apparaître et chaque fiche ou page remplie doit être tamponnée, numérotée et signée.

COMMENT L'UTILISER ?

Partir du vécu et y noter des faits. Coller éventuellement la photo d'un élément matériel qui vous paraît dangereux. Ne pas hésiter à garder une copie de la fiche ainsi remplie et signalez votre démarche au représentant SNES-FSU de votre établissement.

QUE PEUT-ON REPORTER DANS CE REGISTRE ?

Toutes observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il n'y a pas de liste exhaustive des risques.

Ne pas attendre qu'un accident se produise : tous les incidents, situations ou événements potentiellement dangereux doivent être signalés, qu'ils soient d'origine matérielle ou humaine : chute ou risque de chute de personnes ou d'objets, encombrement d'un lieu de passage, matériel défectueux (porte coupe-feu, extincteur, système d'alarme, porte d'évacuation obstruée, éclairage, aération, store ou fenêtre bloquée, prise électrique descellée, etc.), produit chimique librement accessible ou utilisé sans protection,

bousculade dans un escalier, règle d'hygiène non respectée, intrusion dans l'établissement, violences physiques ou verbales envers un personnel de l'établissement...

Tous ce qui détériore vos conditions de travail : bruit, mauvaise adaptation d'un équipement, durée et horaire de travail (temps insuffisant pour un trajet entre deux établissements, journée à rallonge avec accumulation de réunions), incidence de l'usage des nouvelles technologies, désorganisations diverses...

Le Document Unique d'Évaluation des Risques

Ce document doit exister dans chaque établissement (décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001).

À quoi ressemble-t-il ?

Classeur, dossier papier ou informatique, il centralise toutes les informations sur tous les risques constatés pour chaque unité de travail, ainsi que les mesures envisagées pour les supprimer ou les limiter. Lorsqu'il est informatisé, on doit disposer d'une version papier pour consultation.

Où et qui ?

Le chef d'établissement est responsable de sa réalisation et de son actualisation au moins annuelle. Il est parfois conservé par l'agent comptable ou l'assistant de prévention. Il doit être accessible aux représentants des personnels et aux membres du CHSCT. Les agents soumis aux risques peuvent aussi en demander la consultation.

Quelle est son utilité ?

Prolongeant et complétant le registre SST, il impose un travail d'observations et d'analyses des situations de travail. Sur chaque problème repéré, l'employeur doit apporter une solution (supprimer ou limiter le risque) et organise un programme de prévention. Lorsque les personnels sont effectivement associés à cette démarche, le DUER permet une réflexion collective sur les conditions de travail.

Comment s'en servir ?

Le chef d'établissement doit impliquer les personnels sur le temps de travail. On ne demande pas aux personnels de devenir des experts de la sécurité et des risques professionnels. Il faut partir de l'expérience quotidienne, des fiches du registre SST, d'observations simples en situation de travail (lorsque les élèves et les personnels sont effectivement en action dans les locaux), pour noter ce qui semble potentiellement dangereux pour la santé physique ou mentale.

Et les RPS ?

Les risques professionnels ne sont pas systématiquement associés à un lieu. Les nouvelles technologies de communication, les relations interpersonnelles, les choix organisationnels induisent des risques particuliers (risques psychosociaux) à prendre en compte dans les actions de prévention. L'intégration des RPS au document unique doit être imposée.

ou probable. Le chef de service doit alors analyser la situation et apporter des réponses. S'il considère que le motif de retrait est valable, il doit permettre l'arrêt de l'activité et la mise en sécurité, en attendant la résolution du problème. Il peut aussi prendre des mesures immédiates qui font disparaître le danger. L'objectif n'est pas le retrait mais la disparition du risque.

Dans tous les cas, si le risque signalé officiellement par l'agent s'est matérialisé sans que l'employeur ait agi pour protéger l'agent, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les salariés victimes. En cas de désaccord entre l'agent et le chef de service, le CHSCT doit être saisi.

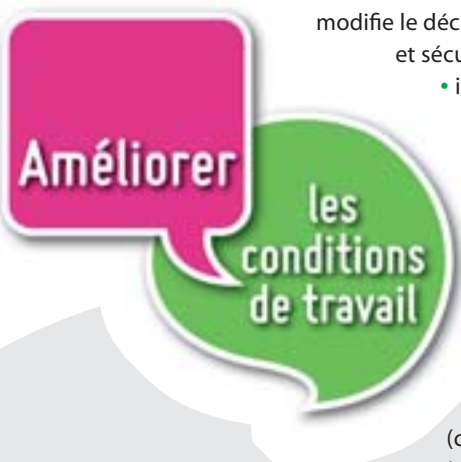
Si vous avez un doute sur la démarche, des difficultés d'utilisation, si vous hésitez entre les registres, si le registre « n'existe pas » ou n'est pas librement accessible dans votre établissement, prenez contact avec le SNES-FSU et vos représentants FSU au CHSCT (affichage obligatoire de leurs coordonnées).

PROTÉGER LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS : UNE OBLIGATION

Les CHSCT existent depuis plus de 30 ans dans le privé. C'est une instance représentative des personnels qui doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la sécurité et la santé des personnels. Dans la fonction publique, ils ont été institués par le décret de janvier 2011, qui découle de l'accord de 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Le décret 2011-774 du 28 juin 2011 modifie le décret de 1982 (hygiène et sécurité) :

- il reporte l'essentiel des règles du code du travail, dans le cadre du statut de la fonction publique d'État : obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité ;
- il crée des CHSCT (comités hygiène et sécurité, conditions



de travail) dont les attributions sont étendues par rapport aux anciens CHS ;

- il crée un service de médecine de prévention et modifie le recrutement et la rémunération des médecins.



© Clément Merin

Quelques textes de référence

Textes de portée générale

- ▶ Directive européenne 89/391 CEE, sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail.
- ▶ Code du travail : article L.4121.

Textes Fonction publique

Les Conditions de Travail, l'Hygiène, la Sécurité et la prévention médicale dans la Fonction publique

- ▶ Article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.
- ▶ Accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique.
- ▶ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Modifié par le décret n° 2011-774 du 28 janvier 2011.
- ▶ Pour le détail de l'application du décret : circulaire d'application du 8 août 2011.
- ▶ Les Orientations stratégiques ministérielles,

adoptées au CHSCT ministériel du 3 juillet 2013 (accessibles sur le site du ministère de l'Éducation nationale).

- ▶ En cours d'adoption à l'automne 2013 : accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique.

Le registre de santé et de sécurité au travail

- ▶ Article 3-2, décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

Le signalement de Danger Grave et Imminent et le droit de retrait

- ▶ Article 5-6 à 5-10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

- ▶ Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 applicable depuis le 31 décembre 1992.
- ▶ Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, complété par la circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002.

Glossaire

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CT : Comité Technique

CHS : Commission d'Hygiène et Sécurité

DU ou DUER : Document Unique d'Évaluation des Risques

ISST : Inspecteur Santé et Sécurité au Travail

MD : Médecin de Prévention

PPMS : Plan Particulier de Mise en Sécurité

RPS : Risques psychosociaux

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

CLM : Congé Longue Maladie

CLD : Congé Longue Durée

DGI : Danger Grave et Imminent

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

DANS CHAQUE ÉTABLISSEMENT

L'assistant de prévention (ancien ACMO) : désigné par le chef d'établissement en principe sur la base du volontariat, son rôle est de conseiller et d'assister le chef d'établissement. Il aide notamment à la confection du DUER (document unique d'évaluation des risques) ; il doit disposer d'une lettre de mission et d'un temps dévolu à son accomplissement. Il est important de le contacter pour contribuer, avec lui, à la prévention des risques dans l'établissement.

DANS LE DÉPARTEMENT ET L'ACADÉMIE

Le conseiller de prévention : il anime et coordonne le réseau des assistants. Il assiste le DASEN (IA) ou le recteur dans la démarche d'évaluation des risques et la mise en place d'une politique de prévention des risques.

Le médecin de prévention : comme le médecin du travail, il assure deux types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents.

Au service des personnels, il est tenu par le secret médical et indépendant de l'administration. Il ne faut pas hésiter à le contacter ou à orienter vers lui des collègues en mauvaise santé ou en situation de mal-être ou de handicap. Vous pouvez trouver ses coordonnées sur le site internet de votre inspection d'académie ou du rectorat.

Dans le cadre de son action sur le milieu professionnel, le médecin de prévention, entre autre :

- conseille l'administration, les agents et leurs représentants sur l'adaptation des conditions de travail ;
- lors de visites sur les lieux de travail, analyse les postes et leurs exigences physiques et psychologiques, les rythmes de travail, conseille des aménagements. Il rédige des rapports diffusés auprès des autorités administratives. Il rend compte de ces actions en CHSCT ;
- il est informé de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle.

Surveillance médicale des agents : les agents titulaires, stagiaires et non titulaires doivent bénéficier, durant leurs heures de service, d'un examen médical obligatoire tous les cinq ans (visite quinquennale).

Celle-ci n'est pas assurée dans l'EN, faute d'un recrutement suffisant de médecins de prévention ! Le SNES et la FSU se battent pour la faire respecter et contribuent à la réflexion pour un véritable service de médecine de prévention.

Une surveillance médicale particulière doit être exercée à l'égard de certaines catégories de personnels (personnes reconnues travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents réintégré après CLM ou CLD, agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, agents souffrant de pathologies particulières...). Ces personnes ont droit à une visite annuelle qu'il faut faire respecter.

Si les conditions de travail ont des conséquences néfastes pour la santé d'un agent, le médecin de prévention peut « proposer des aména-



© Clément Martin

Recruter

des
médecins
de
prévention

gements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents », des aménagements temporaires de postes ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. Conformément à l'article 26 du décret 82-453, lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus. Le CHSCT doit être tenu informé de ce refus.

Intervention du MP dans le cadre de la médecine « statutaire »

Le médecin de prévention assure le suivi des dossiers médicaux auprès du Comité Médical et de la Commission de réforme. Il joue un rôle consultatif sous forme d'avis ou d'observations écrites. Il peut intervenir dans le cadre de la procédure de reclassement d'un fonctionnaire devenu inapte à l'exercice de ses fonctions.

AU NIVEAU UNIQUEMENT ACADÉMIQUE

L'inspecteur santé sécurité au travail (ISST) : l'ISST contrôle les conditions d'application des règles de sécurité et santé définies par le code du travail et propose au chef de service intéressé toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, et la prévention des risques professionnels.

En cas d'urgence, il propose au chef de service (au chef d'établissement dans l'EPL) les mesures immédiates qu'il juge nécessaires. Celui-ci lui rend compte des suites données à ces propositions et, dans tous les cas, doit transmettre à ses supérieurs hiérarchiques celles auxquelles il n'a pu donner suite.

Dans ce cadre, l'ISST a librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter, et se fait présenter les registres prévus par la réglementation (dont le registre de Santé et Sécurité au Travail et le registre de signalement de Danger Grave et Imminent).

Le CHSCT est informé des visites et de toutes les observations de l'ISST.

