

MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA FORET

DIRECTION REGIONALE DE L'ALIMENTATION, DE l'AGRICULTURE ET DE LA FORET SERVICE REGIONAL DE LA FORMATION ET DU DEVELOPPEMENT

COMITE HYGIENE - SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL REGIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU VENDREDI 20 MARS 2015

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Régional Enseignement Agricole s'est tenu le vendredi 20 mars 2015 - à 15 heures - au LEGTA de Chartres-La Saussaye - sous la présidence de Madame Catherine PERRY, Directrice régionale adjointe de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

Etaient présents :

Représentants de l'Administration :

Catherine PERRY DRAAF Centre-Val de Loire, directrice adjointe Daniel PEZZIN DRAAF Centre-Val de Loire, Chef du SRFD

Représentants des organisations syndicales :

SNETAP/FSU

Cécilia AGIER LEGTA Le Chesnoy

Christian BARRE CFPPA Chartres-La Saussaye

Sarah BEDU

Frédéric CHASSAGNETTE

Etienne COFFINEAU

Alain GIDELLE

Nathalie LAPLACE

Yveline MENORET

Julien PARDAILLANT

LEGTA de Châteauroux

LEGTA de Châteauroux

LEGTA de Châteauroux

LEGTA Tours-Fondettes

CFA de Tours-Fondettes

Personnes qualifiées associées :

Claude DE-ROCHEFORT Médecin de prévention - MSA

Véronique GRESSIER Assistante sociale

Hubert RENAULT Inspecteur Santé et Sécurité au Travail

Nathalie DEVYLDER Assistant de prévention - EPLEPFA de Bourges

Personnes associées représentants les chefs d'établissement

Christophe AUBOUEIX Directeur de l'EPLEFPA de Bourges

La réunion du CHSCT-REA a été précédée d'une visite de l'EPLEFPA de Chartres-La Saussaye. Celle-ci s'est déroulée le vendredi 20 mars 2015 - de 13h30 à 15h.

Une délégation composée de 3 représentants des personnels siégeant au CHSCT-REA, du médecin de prévention, de l'assistante sociale de l'établissement, de l'ISST, du chef du SRFD était présente.

La délégation a été accueillie par le chef d'établissement, l'adjointe du chef d'établissement, la secrétaire général, le directeur du CFA, l'assistant de prévention.

1

La délégation a visité les locaux du CFA et y a rencontré les représentants des personnels. La délégation s'est ensuite rendue à la halle technologique.

1. Installation du CHSCT-REA

Madame PERRY procède à l'installation du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Régional Enseignement Agricole.

- Quorum

Les conditions de quorum fixées par la réglementation prévoient que la moitié au moins des 9 membres représentant les personnels soient présents.

Après un tour de table, Madame PERRY constate que les 9 membres représentants les personnels sont présents. Le comité peut donc siéger valablement.

Madame PERRY remercie de leur présence les personnels qualifiés: Monsieur Claude DE-ROCHEFORT, médecin de prévention, Madame Véronique GRESSIER, assistante de service sociale ayant en charge le suivi des personnels de l'établissement, Monsieur Hubert RENAULT, Inspecteur Santé et Sécurité au Travail.

Monsieur Daniel PEZZIN remercie de sa présence, Madame Nathalie DEVYLDER, qui a été sollicitée au titre des assistants de prévention.

- Désignation des secrétaires de séance

Monsieur PEZZIN indique que le secrétariat de cette instance sera assuré par Madame Odile WILLEMETZ. Madame Cécilia AGIER accepte d'assurer le secrétariat de la séance au titre des personnels.

2. Approbation de l'ordre du jour

Approbation du compte-rendu du CHSCT-REA du 15 décembre 2014

Madame PERRY rappelle l'ordre du jour fixé et en demande l'approbation.

- approbation du compte-rendu du CHSCT-REA du 15 décembre 2014,
- bilan d'activité des assistants de prévention année scolaire 2013-2014,
- point d'étape sur la mise en œuvre du groupe de veille et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress et de souffrance au travail,
- information sur la visite de l'EPLEFPA de Chartres La Saussaye.

Elle propose de fixer l'heure de fin de réunion à 17h30.

Monsieur Frédéric CHASSAGNETTE demande à ce que l'ordre du jour soit inversé et que le point sur les conditions de la visite de l'établissement réalisée dans le cadre du CHSCT-REA soit abordé en premier lieu.

Il informe également que les représentants des personnels souhaitent échanger sur la formation des membres de CHSCT-REA.

Madame PERRY accueille favorablement ces propositions.

3. Point sur la visite de l'EPLEFPA de Chartres - La Saussaye

En préambule, Madame PERRY souhaite préciser le rôle d'un CHS-CT notamment au regard des missions des autres instances de dialogue (Commission Hygiène et Sécurité réunie au sein des EPLEPFPA), des acteurs de prévention et des services de contrôle qu'est notamment l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST).

Les visites d'établissement qui seraient mises en place au sein du CHSCT-REA ne pourraient, en aucun cas, s'apparenter à une visite d'inspection qui empiéterait sur les missions de l'ISST.

Madame PERRY engage le CHSCT-REA à se fixer des orientations communes régionales à partir de bilans par exemple.

Elle insiste sur ce point important qui nécessite de préciser le fonctionnement et les objectifs d'actions du CHSCT-REA.

Monsieur Daniel PEZZIN explique que la visite de l'EPLEFPA de Chartres - La Saussaye fait suite à une demande des organisations syndicales et une décision prise lors du CHSCT-REA du 15 décembre 2014.

Il indique cependant que les textes ne donnent pas des repères suffisants quant aux contours et aux modalités d'organisation de ces visites par les CHSCT-REA. Ainsi, il convient de bien cerner les objectifs de la visite et d'en fixer les champs de compétence pour ne pas rentrer dans les prérogatives des acteurs de l'établissement :directeur de l'EPLEFPA, instances de concertation en particulier.

Monsieur PEZZIN suggère qu'une réflexion soit menée avec les établissements pour mieux organiser ces visites.

Madame PERRY conforte que les visites des établissements organisées dans le cadre du CHSCT-REA doivent entrer dans la dynamique d'un plan global d'actions élaboré autour d'objectifs de veille et de construction collective à partir de bilans et de questionnements régionaux.

Monsieur Hubert RENAULT explique qu'une mission d'expertise et de conseil a été confiée au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER) relative au fonctionnement des CHSCT-REA.

La question est de savoir dans quelles conditions et avec quelles limites un CHST-REA peut fonctionner comme un CHS-CT d'une structure de type DDI ou DRAAF.

Il s'agit de s'interroger sur le positionnement du CHSCT-REA par rapport aux personnels des EPLEFPA.

Monsieur RENAULT rappelle que le code du travail (qui s'applique pour partie à la fonction publique), le code rural, le référentiel des directeurs et la note de service sur la prévention des RPS datée du 29 juillet 2014 précisent que le directeur d'EPLEFPA est responsable et garant de la santé et de la sécurité au travail des personnels au sein de sa structure.

Ainsi, il convient de préciser dans quel cadre les missions très spécifiques d'un CHS-CT que sont « le droit de visite », « le droit d'enquête » ou « l'examen des registres Santé et sécurité au travail» pourraient être des missions également confiées au CHSCT-REA.

Monsieur RENAULT s'appuie sur l'arrêté du 13 mars 2012 qui précise que des « CHSCT-REA sont créés auprès de chaque DRAAF.

Ce comité est compétent pour connaître de toutes les questions communes spécifiques concernant les EPLEFPA.

Il transmet également la note de service n°2009-1128 du 26 mai 2009 qui donne un éclairage supplémentaire sur le rôle des CoHS et du CHSR.

S'il comprend que l'ambiguïté des textes puisse apporter de la confusion et des désaccords sur les missions du CHSCT-REA, Monsieur RENAULT invite néanmoins à inventorier le travail qui pourrait être conduit en se concentrant sur les questions communes telles que l'activité des assistants de prévention, la formation, la surveillance médicale et la médecine de prévention, le fonctionnement de la cellule d'écoute...

Madame PERRY ajoute que l'instance régionale doit montrer sa valeur ajoutée dans l'approche stratégique, l'appui, la veille ou l'accompagnement.

Monsieur CHASSAGNETTE fait part de la divergence d'appréciation et de fond sur la lecture des textes par le SNETAP-FSU et d'autres organisations syndicales.

Il expose « un vrai souci » au sein du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt puisque la transposition des CHS-CT en droit public n'est que partiellement mise en œuvre. Jusqu'à présent, le MAAF pouvait se réjouir d'être plutôt à la pointe en matière d'Hygiène et Sécurité du fait notamment d'un réseau dynamique des acteurs de prévention (réseau des ACMO, ISST..) et du fait que la mise en place des Commissions Hygiène et Sécurité au sein des EPLEFPA n'était pas optionnelle mais constituait une obligation réglementée.

Depuis la parution de la réglementation conduisant à la transposition des CHSCT dans la fonction publique, le MAAF a pris du retard.

En ce qui concerne la transformation des CoHS en CHSCT... les choses n'ont pas avancé. Il en est de même sur le plan des missions des CHSCT-REA.

Monsieur CHASSAGNETTE reprend le compte-rendu du CHSCT-REA du 2 juillet 2012 et indique que le règlement intérieur de fonctionnement du CHSCT-REA, transmis à l'expertise juridique du MAAF, n'a toujours pas été validé.

Il explique que le CHSCT Ministériel s'est saisi de cette question et que plusieurs groupes de travail ont été réunis.

Deux scénarii étaient défendus par les organisations syndicales : le SNETAP-FSU souhaitait mettre en place un fonctionnement articulant les CoHS des EPLEFPA et le CHSCT-REA, alors que l'UNSA s'attachait plutôt à la déclinaison des CoHS et CHSCT au sein des établissements. Monsieur CHASSAGNETTE déplore que le travail des groupes n'ait pas été porté plus avant, aucune communication, aucune conclusion n'ont été transmises.

Si l'audit du CGAAER peut permettre de relancer le questionnement, Monsieur CHASSAGNETTE regrette vivement que les instances régionales ne puissent fonctionner normalement dans ces conditions... limitant ainsi leur action à des questions de portée générale ou de veille.

Monsieur CHASSAGNETTE informe par ailleurs que l'arrêté du 13 mars 2012 va être modifié.

Il précise que les textes prévoient que tout agent de la fonction publique peut saisir individuellement le CHSCT.

Le MAAF s'orientant plutôt vers la confirmation des Commissions « CoHS » dans les EPLEFPA sans que les termes « Comité et Conditions de Travail » soient ajoutés, un agent des EPLEFPA n'aura donc que la seule possibilité de saisir le CHSCT-REA.

Revenant à la visite de l'EPLEFPA de Chartres-La Saussaye par le CHSCT-REA, Monsieur CHASSAGNETTE considère qu'elle entre dans le cadre des prérogatives de cette instance régionale.

Il rappelle que lors de la dernière séance du CHSCT-REA, il a été décidé de « décentraliser » une des réunions annuelles du CHSCT-REA dans un établissement.

Il ajoute qu'au cours du CHSCT-REA du 15 décembre 2014, la visite et ses objectifs ont été clairement évoqués et qu'un avis a été voté. Il demande que cet avis soit annexé au PV de cette réunion.

Monsieur CHASSAGNETTE retrace le contexte dans lequel la décision de visite est intervenue et reprend les propos de Monsieur Jean-Roch GAILLET, Directeur régional qui présidait la séance.

Il s'agissait de prendre la mesure d'une situation d'urgence en matière de RPS et de souffrance au travail au regard d'un certain nombre d'indicateurs pointant les difficultés relationnelles persistantes depuis plus d'1 an dans cet établissement (plusieurs préavis de grève, conditions de tenue des conseils d'administration, médiation avec le Conseil Régional pour les personnels TOS, audience auprès du DRAAF et du Chef de SRFD...).

Monsieur CHASSAGNETTE rapporte qu'il avait alors été décidé que le CHSCT-REA actionne son « droit de visite » et qu'un groupe restreint du CHSCT-REA se rende au LEGTA de Chartres courant du 1^{er} trimestre 2015.

Un avis avait alors été voté mentionnant clairement les conditions de travail au sein de l'EPLEFPA de Chartres.

Monsieur CHASSAGNETTE explique que le cadre était fixé et que cela nécessitait dès lors d'anticiper les modalités pratiques d'organisation de la visite.

Il rappelle par ailleurs que la réglementation prévoit que le président du CHSCT dispose de 2 mois maximum pour répondre et informer sur la suite donnée par l'administration à un avis voté en séance.

Il regrette que les représentants des personnels n'aient pas été associés à l'organisation de cette visite.

Monsieur CHASSAGNETTE signale également que les CHS-CT « enseignement » au niveau académique sont soumis à la même réglementation que les CHSCT et que le Ministère de l'Education Nationale a apporté les réponses qui leur permettent de fonctionner.

Madame PERRY entend que de nombreux points de fonctionnement du CHSCT-REA et en particulier « le droit de visite » ne sont pas tranchés au niveau national.

Elle considère en revanche, qu'il est nécessaire - au niveau régional - de créer au sein de cette instance de concertation, un climat constructif pour progresser sur des questions communes d'hygiène, de sécurité et conditions de travail dans les champs de compétences que chacun sait pouvoir partager.

Elle invite fortement à avancer sur les points sur lesquels la compétence du CHSCT-REA n'est pas ambiguë et de ne pas poursuivre plus avant un débat dont les décisions n'appartiennent pas au niveau régional.

En ce qui concerne la visite de l'EPLEFPA de Chartres, Madame PERRY déclare qu'on ne peut localement décider d'arbitrer un cadre et des objectifs sur des bases qui n'ont pas encore été posées par le niveau national.

Monsieur CHASSAGNETTE considère pourtant que la décision du CHSCT-REA du 15 décembre 2014 posait explicitement les conditions de la visite de l'établissement.

Madame PERRY répond que l'objectif de la visite n'était pas établi de telle manière que celle-ci ressemble à une visite d'enquête ou d'inspection.

Madame PERRY souligne la nécessité d'attendre la restitution de la mission d'audit du CGAAER, et la valorisation des réflexions des groupes de travail mis en place par le CHSCT Ministériel avant d'aller plus loin.

Elle se dit soucieuse de travailler avec les membres du CHSCT-REA sur les situations pour lesquelles il est possible de progresser dans un cadre réglementaire qui fait consensus.

En ce qui concerne la fréquence de réunion du CHSCT-REA, Monsieur CHASSAGNETTE rappelle que la réglementation prévoit un nombre minimal de 3 réunions annuelles.

Confortée par Monsieur RENAULT, Madame PERRY s'y déclare favorable. Elle souhaite par ailleurs que ces réunions permettent de concrétiser des actions.

Monsieur PEZZIN annonce que le prochain CHSCT-REA est fixé au 2 juin 2015 après-midi à la DRAAF et signale que le SRFD est attaché à organiser ces 3 réunions annuelles.

Monsieur CHASSAGNETTE entend la position de l'administration. Il indique cependant que le CHSCT-REA a des prérogatives et qu'il est normal que les représentants des personnels puissent faire part de leur point de vue et des dysfonctionnements qu'ils constatent.

Monsieur CHASSAGNETTE expose que le temps prévu pour réaliser la visite n'était pas suffisant : une durée d'1 heure est beaucoup trop court.

Par ailleurs, la visite qui a été organisée n'était pas une visite qui permettait d'échanger sur les conditions de travail.

S'il comprend qu'il s'agit d'une « première » et qu'il est difficile de « se caler » au regard d'une réglementation incomplète, il n'est demeure pas moins que les personnels étaient en droit d'attendre un autre format.

Il insiste sur le droit des représentants des personnels à rencontrer les salariés de la structure visitée.

Il interroge sur l'information qui leur a été transmise quant à cette visite.

Monsieur CHASSAGNETTE signale que pour les prochaines visites, il sera nécessaire de mieux les préparer quant aux objectifs et aux modalités de rencontre des personnels de l'établissement et de prévoir un temps de débriefing qui permette à la délégation d'établir un rapport à présenter devant les membres du CHSCT-REA.

Monsieur RENAULT redit que cette visite est une 1^{ère} qui nécessitera des ajustements. Elle montre néanmoins l'intérêt que chacun porte aux questions de santé et de sécurité au travail.

Il redit cependant que la question essentielle repose sur la possibilité ou non pour le CSHCTREA de réaliser des visites dans les établissements.

Monsieur CHASSAGNETTE répond que les CoHS des établissements n'ont pas de prérogatives pour traiter des conditions de travail.

L'articulation avec le CHSCT-REA est alors le moyen d'en discuter et de partager.

Il souligne qu'une visite de locaux réalisée par le CoHS et/ou par l'ISST n'est pas celle effectuée dans le cadre du CHSCT-REA.

La visite du CHSCT-REA a pour objectif d'échanger avec les salariés sur leurs conditions de travail.

Monsieur CHASSAGNETTE rapporte qu'aucun des documents demandés par les représentants des personnels (PV des CoHS, registre Hygiène et Sécurité, document unique d'évaluation des risques professionnels, plan RPS...) pour préparer cette visite n'a été transmis.

Il reproche l'absence de réponse du SRFD à la demande des personnels et regrette fortement le refus de la directrice d'EPL de communiquer ces documents qui ne lui semblent pas « classés secret défense ».

Il ajoute que les documents n'ont été mis à disposition de la délégation de visite du CHSCT-REA qu'au cours de la visite.

Monsieur CHASSAGNETTE désapprouve cette méthode qui ne traduit pas un « bon esprit » et qui ne sécurise pas le travail des membres du CHSCT-REA.

Monsieur PEZZIN entend ces remarques.

Il indique qu'il n'y a pas lieu à faire de procès d'intention à qui que ce soit au regard des conditions d'organisation de la visite.

Il répète qu'il est important pour l'avenir de travailler à cadrer l'exercice dans le temps (1h-2h ou demi-journée) et à définir les conditions de la mise à disposition de différents documents à identifier permettant que la visite se déroule dans les meilleures conditions.

A ce stade du déroulement du CHSCT-REA, Madame PERRY engage à arrêter l'échange sur les conditions d'exercice de la visite puisque les critères organisationnels n'ont pas encore été fixés au niveau national.

Après cet échange vif, elle invite à un dialogue apaisé et respectueux.

Tout ce qui touche à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail doit être traité de manière positive et ouverte.

Elle suggère à travailler - pour le prochain CHSCT-REA - sur des conditions de préparation de visite.

Monsieur CHASSAGNETTE expose qu'il veut faire passer le message que les conditions de travail dans lesquelles l'Administration a placé les représentants des personnels siégeant en CHSCT-REA n'étaient pas des conditions respectueuses.

Il accepte de réfléchir pour le prochain CHSCT-REA à une méthodologie de travail pour les prochaines visites.

Monsieur CHASSAGNETTE relate que les représentants des personnels du CHSCT-REA ont sollicité les personnels de l'établissement.

Ils ont reçu 14 témoignages anonymes - dont 6 personnels du CFA et 4 personnels TOS - qui traduisent une extrême souffrance et des situations de danger.

Les membres du CHSCT-REA veulent exercer ici leur droit d'alerte.

Madame Nathalie LAPLACE indique que différentes thématiques de souffrances au travail sont recensées : problème de gestion vie scolaire au CFA, agressivité des apprenants, manque de formation, contrats de travail et rémunérations, locaux, surcharge de travail et conditions d'hygiène au service restauration, impact sur la vie privée, prise de médicaments, épuisement professionnel.

Monsieur Alain GIDELLE informe que 4 personnes ont déclaré prendre des médicaments. Il signale les difficultés professionnelles qui rejaillissent dans la sphère personnelle et familiale.

Monsieur CHASSAGNETTE fait lecture de 2 témoignages.

Au regard des éléments apportés, Madame PERRY reconnait l'urgence à agir pour les personnels qui sont en détresse.

Elle indique qu'en premier lieu, dans ce type de situation, les mesures consistent à mobiliser les réseaux de prévention et de traitement des situations d'urgence que sont les médecins de prévention et les services sociaux.

Madame Véronique GRESSIER pose la limite du champ d'intervention des services sociaux pour les personnels qui ne sont pas agents de l'Etat.

Madame PERRY suggère que le chef d'établissement transmette aux personnels les contacts à activer.

Elle indique que les « collègues » des personnes en souffrance doivent également se faire les relais pour les inciter à se tourner vers les services compétents.

Madame PERRY propose également d'activer la cellule de veille et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress et de souffrance au travail.

Pour répondre à la question du Docteur DE-ROCHEFORT, Monsieur PEZZIN explique que cette cellule d'écoute mise en place au niveau régional pour les personnels des EPLEFPA constitue un outil qui complète le dispositif global de prévention et de traitement des situations de souffrance au travail.

Cette cellule écoute et alerte en vue d'identifier des difficultés et le cas échéant de fournir des éléments de lecture et d'analyse à la direction de l'EPL.

Il s'agit de « sérier » les problèmes pour orienter et engager les interlocuteurs qualifiés.

Le docteur DE-ROCHEFORT comprend que le champ d'intervention de la cellule est l'écoute et l'accompagnement vers un intervenant.

Madame PERRY confirme que cette cellule est une cellule d'écoute « de premier cercle » qui ne doit pas outrepasser ses compétences. Il ne s'agit en aucun cas de réaliser un suivi médical ou psychologique.

Monsieur RENAULT pense qu'il est essentiel que le mal-être soit exprimé. Il signale qu'un groupe de travail sur les risques psycho-sociaux a été mis en place au sein de l'établissement et que la démarche « RPS » a été engagée.

Monsieur CHASSAGNETTE rapporte que le chef d'établissement a expliqué qu'un Comité de Pilotage est mis en place dans le cadre du plan RPS et que 3 groupes de travail par secteurs d'activité ont été constitués.

La méthode retenue semble constructive, pour autant, aucun personnel n'a souhaité s'y investir...les personnels ne parlent pas.

Le docteur DE-ROCHEFORT questionne sur les remarques qui sont consignées dans les registres « santé et sécurité au travail »: « est-ce une habitude de déclarer des incivilités, des agressions sur des personnels par les apprenants ? »

Monsieur RENAULT explique que les registres « santé et sécurité au travail »ne fonctionnent pas bien au sein des établissements scolaires.

Monsieur Christian BARRE est favorable à demander l'appui de la cellule de veille.

Pourtant, dans la situation particulière de l'EPLEFPA de Chartres, ce dispositif ne suffit pas car il est nécessaire de prendre en charge les personnes dans une situation d'urgence.

L'accompagnement des personnes en souffrance ne suffira pas si le nœud du problème n'est pas résolu et s'il n'y a pas de changement dans l'organisation du travail. Il désigne la directrice de l'établissement comme constituant le problème.

Monsieur Christophe AUBOUEIX réagit à cette remarque en invitant à ne pas tirer des conclusions hâtives et simplistes sur les causes de la souffrance au travail.

Il incite à éviter la stigmatisation pour recréer le lien.

Madame PERRY explique que la cellule de veille et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress et de souffrance au travail va identifier les problématiques et faire des propositions.

Elle rappelle que le diagnostic RPS constitue une obligation pour les établissements. C'est un sujet qu'il serait intéressant d'évoquer lors d'un prochain CHSCT-REA.

Monsieur RENAULT suggère que les établissements s'entourent du concours de consultants extérieurs à l'établissement dans le cadre du diagnostic RPS. Cela est facilitateur pour libérer la parole.

Madame PERRY ajoute qu'une cellule interne mise en place dans le cadre du diagnostic RPS doit être mue par le respect de règles d'objectivité, de neutralité et de bienveillance.

Monsieur PEZZIN indique que le DRAAF et le SRFD ont été alertés sur plusieurs difficultés liées notamment à la gestion des personnels du CFA - contrats et rémunérations.

Il souligne que depuis la rentrée scolaire de septembre 2014, il y a eu des avancées qui n'ont pas été remises en cause par la direction de l'établissement.

Il rappelle que plusieurs réunions de concertation ont été organisées avec les personnels, la direction de l'établissement et le SRFD.

Il ne peut pas être reproché à la direction de l'établissement de ne pas avoir dialogué avec les personnels pour faire évoluer les situations portant sur les salaires et les conditions de travail.

Pourtant, on peut constater au travers des témoignages que les situations sont toujours vécues de la même manière.

Monsieur PEZZIN expose que face à la complexité des sujets et des situations de chacun, il n'est pas possible d'actionner un coup de baguette magique pour résoudre les problèmes.

Il constate que de nombreuses remarques portent sur un mal-être plus ciblé sur un centre - le CFA. Il est évoqué des conditions de travail qui relèvent du champ de l'organisation et pour lequel la solution ne viendra pas de l'attente de la construction d'un nouveau CFA.

Monsieur GIDELLE retrace l'historique récent de la situation des personnels du CFA. S'il semblait qu'un apaisement avait été trouvé dans le payement des primes au mois de décembre, il considère que les contrats et les rémunérations sont, selon lui, à nouveau remis en question depuis le mois de janvier.

Monsieur CHASSAGNETTE ajoute que les personnels ont l'impression de jouer à nouveau la scène qui a précédé la médiation faite par l'autorité académique. L'activation de la cellule de veille et d'écoute ne suffit pas.

Le docteur DE-ROCHEFORT précise qu'il ne faut pas faire de contresens entre la prévention collective et la stigmatisation d'individus. Au travers de ce qui a été rapporté au sein de cette instance, il a ciblé des situations d'urgence.

Monsieur Julien PARDAILLANT demande ce que le CHSCT-REA peut apporter face à cette urgence ?

Monsieur PEZZIN indique que les membres du CHSCT-REA ont exprimé les difficultés des personnels et l'urgence de la situation.

Il va demander au chef d'établissement d'alerter le médecin de prévention et de déclencher les visites médicales.

Madame PERRY a entendu l'alerte portée par les représentants des personnels qui nécessite d'activer les mesures d'urgence.

Elle propose d'alerter le chef d'établissement qui informera l'ensemble des personnels de l'établissement sur les possibilités de saisir les acteurs de prévention (médecin de prévention, assistante sociale, cellule de veille et d'écoute).

Elle note l'importance de travailler sur le diagnostic « Risques psychosociaux ». et les difficultés d'organisation concrète de ce type de démarche.

Madame PERRY invite le CHSCT-REA à se donner la distance nécessaire pour être en mesure de mettre en place un programme d'actions sur des objectifs ciblés prioritaires dans certains établissements.

Monsieur CHASSAGNETTE relate que les membres du CHSCT-REA se chargeront de faire un retour des décisions prises au cours de cette instance aux personnels de l'établissement à la fois sur la prise en compte de l'urgence à intervenir de manière concrète.

Madame PERRY indique qu'il appartient à chacun - directeur de l'établissement, représentants des personnels, assistante de service social, médecin de prévention - d'activer tous les réseaux pour que les personnels en situation de souffrance se tournent vers ceux-ci.

Le docteur DE-ROCHEFORT demande si l'infirmière de l'établissement a été sollicitée.

Monsieur PEZZIN répond qu'une infirmière est présente au sein de l'établissement mais que son champ d'action est en priorité celui des apprenants.

Monsieur PEZZIN expose qu'il appartient à chaque agent qui a connaissance des difficultés de travail d'un collègue d'informer les réseaux existants.

Monsieur RENAULT confirme que chacun doit porter l'information auprès des collègues. Les personnels en difficultés font rarement la démarche de solliciter d'eux-mêmes les assistants de service social ou le médecin de prévention.

Madame DEVYLDER ajoute que trop souvent les personnels réduisent le champ d'activité des assistants de service social aux problèmes financiers et ne les voient pas comme des relais en matière de souffrance au travail.

Madame PERRY conforte l'idée que les collègues d'un agent en difficulté doivent les accompagner vers le réseau de référence qui les prendra en charge.

Madame GRESSIER demande quel financement il serait possible de dégager si une construction collective de la gestion des situations d'urgence était retenue ?

Elle fait référence à la sollicitation d'une structure d'accompagnement extérieure.

Monsieur PEZZIN répond qu'il n'y a pas de crédits spécifiques qui puissent être mobilisés par la DRAAF. Il précise qu'un appel d'offres est lancé chaque année par le MAAF, il permet d'obtenir le co-financement d'actions engagées par les EPL.

Monsieur CHASSAGNETTE expose que la cellule de veille et d'alerte pour la prévention des situations de stress et de souffrance au travail a été récemment activée dans un cadre qui n'avait pas été initialement envisagé.

L'activation de cette cellule pourrait être une proposition du CHSCT-REA.

Monsieur PEZZIN entend cette proposition. Il indique cependant que les faits relatés au cours de cette instance sont au-delà du champ d'intervention de la cellule de veille, la souffrance ayant déjà été identifiée.

L'information auprès des personnels de l'existence de cette cellule peut être renouvelée.

Il insiste sur le caractère révélé de souffrances individuelles. Il rappelle qu'il est de la responsabilité individuelle de chacun d'alerter la direction de l'établissement et d'accompagner la personne vers les structures d'aide. Il est indispensable de fournir un maximum d'éléments inquiétants probants à la direction afin qu'elle puisse alerter le médecin de prévention.

Monsieur PEZZIN rappelle que le chef d'établissement, directeur de l'EPLEFPA a autorité sur les personnels de l'établissement.

Monsieur AUBOUEIX ajoute que dès lors qu'une personne de l'établissement a connaissance des difficultés qu'un personnel rencontre au sein de la structure, il est indispensable d'en informer le chef d'établissement.

Au regard des différentes situations rencontrées depuis la rentrée de septembre 2014, Monsieur PEZZIN invite à retravailler les modalités d'organisation et de fonctionnement de la cellule de veille et d'alerte.

Monsieur CHASSAGNETTE est favorable à ce groupe de travail.

Il indique qu'il reviendra au CHSCT-REA de donner un avis sur les orientations de fonctionnement que la cellule de veille et d'alerte proposera.

Madame PERRY valide la proposition d'une réflexion sur les modalités de saisine et d'organisation de la cellule de veille.

Les représentants des personnels déposent un avis

« Le CHSCT-REA du Centre réuni le 20 mars 2015 prend acte, sur la base des témoignages des agents reçus par les représentants des personnels, complétés par une visite sur site conduite ce même jour, de l'urgence et use ici de son droit d'alerte.

En conséquence, en plus d'une information formelle émanant du CHSCT-REA à l'ensemble des agents sur les possibilités de saisir les réseaux d'urgence prévus à cet effet, le CHSCT-REA demande :

- le déclenchement de la cellule régionale de veille et d'écoute
- une inspection de l'établissement par l'ISST
- une information formelle relevant de l'alerte en direction du CHSCT du Conseil Régional. »

L'avis est adopté à l'unanimité des 9 représentants des personnels votants.

Monsieur CHASSAGNETTE demande à ce que la présidente de cette instance se prononce dans des délais rapides au regard de l'urgence. Il rappelle que la réglementation prévoit un retour aux membres du CHSCT dans un délai de 2 mois maximum.

Monsieur RENAULT indique qu'il ne pourra procéder à une visite d'inspection au sens strict du terme suite au seul avis du CHSCT-REA. Les modalités de mise en œuvre étant extrêmement cadrées.

Monsieur PEZZIN rappelle que le Conseil Régional est déjà intervenu dans le courant de l'automne 2014 auprès des personnels TOS. Il alerte sur le fait que la DRAAF n'a pas compétence en matière de gestion des personnels TOS, ni de prérogatives pour engager le Conseil Régional à entreprendre une quelconque action.

Il est décidé :

- x de conduire un travail sur l'articulation entre les CoHS, le CHSCT-REA, l'ISST dans le cadre actuel de la réglementation
- de conduire une réflexion sur les modalités de saisine et d'organisation de la cellule de veille et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress et de souffrance au travail
- x de proposer des modalités d'organisation des visites d'établissement au regard de l'expérience de la visite de l'EPLEFPA de Chartres
- × en ce qui concerne l'EPLEFPA de Chartres La Saussaye
 - compte-tenu de l'urgence constatée, le chef du SRFD informera la direction de l'établissement
 - une information sera effectuée auprès des personnels sur les possibilités de saisine des acteurs de prévention : médecin de prévention, assistante sociale, cellule de veille et d'écoute
 - un compte-rendu des actions engagées sera présenté à la prochaine séance du CHSCT-REA.

4. Bilan d'activité des assistants de prévention - année scolaire 2013-2014

Madame WILLEMETZ présente le bilan d'activité des assistants de prévention pour l'année scolaire 2013-2014.

Le document récapitulatif complété par les assistants de prévention a été remis aux membres.

Monsieur CHASSAGNETTE formule plusieurs remarques.

Tout d'abord, on ne peut que se féliciter de l'activité des assistants de prévention.

Il convient pourtant de s'interroger sur les moyens de fonctionnement qui leur sont donnés. Si globalement la lettre de mission est formalisée, il n'y a pas d'harmonisation des temps mobilisés pour cette mission.

Monsieur CHASSAGNETTE constate des différences entre les assistants de prévention « enseignants » et « non-enseignants ».

Il demande l'appui de la DRAAF pour travailler à une harmonisation du temps de travail consacré à la mission d'assistant de prévention.

Monsieur GIDELLE remarque que dans certains établissements, il y a plusieurs assistants de prévention.

Madame PERRY observe que la responsabilité de nommer un assistant de prévention appartient au directeur de l'établissement. La variabilité des configurations répond à un critère de pertinence selon l'organisation des sites et les compétences des personnels désignés.

Madame PERRY met en garde sur la difficulté d'harmoniser les pratiques.

Un des moyens sur lesquels il est possible d'agir serait d'une part la formation et le développement des compétences et d'autre part le développement des techniques d'animation.

Madame DEVYLDER indique que l'ISST réunit annuellement les assistants de prévention. Elle confirme que le temps mobilisé à la fonction est très important au regard des missions qui sont

confiées à l'assistant de prévention: en effet, il est compliqué de mener à bien l'écriture du DUERP et du plan d'action sur un temps hebdomadaire de moins de 2 heures.

Madame Sarah BEDU mentionne le conflit d'intérêt que pose le fait que faute de candidat, le gestionnaire soit amené à assurer la mission d'assistant de prévention.

Monsieur RENAULT estime que le terme « conflit d'intérêt » est fort, même s'il est vrai que les missions de gestionnaire et d'assistant de prévention peuvent se « télescoper ».

Il ajoute que l'harmonisation du temps dévolu à la mission n'est pas si simple : il faut en effet prendre en considération les statuts, le calcul du temps accordé à la mission, le contenu de la lettre de cadrage, les objectifs confiés...

Au-delà du temps consacré à la mission, il est nécessaire en tout premier lieu, que l'assistant de prévention bénéficie d'une réelle reconnaissance ainsi que d'une légitimité évidente vis-à-vis de l'équipe de direction et de l'ensemble de la communauté éducative.

L'idée avancée d'un binôme est intéressante : une personne plutôt orientée « administratif » et une autre qui privilégierait le côté « technique ».

Madame PERRY ajoute que cela renforce la sécurisation des compétences et de la mission.

Monsieur RENAULT propose d'étudier avec la délégation « formation continue », le programme de formation et l'accompagnement à apporter aux personnels concernés.

Madame PERRY relève que la lettre de mission porte légitimité et observe qu'un point important est d'intégrer la mission dans la fiche de poste.

Elle invite à poursuivre la réflexion sur la fiche de poste et les lettres de mission.

Madame PERRY rappelle que la lettre de mission doit être en cohérence avec la fiche de poste.

La fiche de poste doit également préciser le temps consacré à la mission et le périmètre de l'action.

Monsieur CHASSAGNETTE pense qu'il n'est pas possible de renvoyer simplement aux chefs d'établissement ces choix d'organisation.

Il propose que le CHSCT-REA fasse des préconisations en vue d'harmoniser les pratiques. Il cite quelques exemples :

- √ rappeler la nécessité d'établir une lettre de mission et une fiche de poste,
- ✓ indiquer de manière précise le temps de travail consacré à la mission dans la fiche de poste et dans la lettre de mission,
- √ dans un contexte réglementaire dans lequel les contraintes s'alourdissent, il est impératif qu'un volume horaire minimal soit requis pour que les missions puissent être conduites à bien,
- √ rappeler l'importance d'échanger sur le contour de la mission lors de l'entretien annuel d'activité.
- ✓ promouvoir l'idée d'un binôme (administratif/technique) ou de plusieurs assistants de prévention selon la configuration des établissements,

Madame PERRY incite à réunir le réseau pour échanger sur les pratiques.

Monsieur RENAULT explique que les ISST animent une réunion annuelle de regroupement régional des assistants de prévention. Il rappelle cependant que l'animation du réseau des assistants de prévention ne relève pas officiellement de leur mission. Néanmoins, dans la réalité, les ISST sont très attachés à l'appui du réseau des assistants et conseillers de prévention.

Monsieur CHASSAGNETTE interroge sur les pratiques de nomination de conseiller de prévention.

Monsieur RENAULT répond qu'il n'y a pas de cadre spécifique à la désignation de conseiller de prévention. Ils sont nommés sur cette mission lorsque la complexité des missions l'exige ou que le caractère multi-sites de l'établissement rend la chose pertinente.

Monsieur CHASSAGNETTE interroge sur l'organisation retenue pour l'année scolaire prochaine et notamment sur les décharges accordées aux enseignants dans leur fiche de service.

Monsieur PEZZIN expose que les établissements concernés ont utilisé des moyens de la dotation globale horaire pour financer la mission d'assistant de prévention.

À la rentrée scolaire 2015, ces moyens seront recentrés sur la « pédagogie ». Cela ne préfigure en rien les choix que feront ces établissements pour l'organisation de la mission.

Il est décidé de :

- x conduire la réflexion sur l'harmonisation du temps mobilisé sur la mission d'assistant de prévention,
- × organiser des rencontres régionales « échange de pratique » des assistants de prévention.
- 5. Point d'étape sur la mise en œuvre du groupe de veille et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress et de souffrance au travail

Monsieur PEZZIN effectue un point d'information sur le fonctionnement de la cellule de veille et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress et de souffrance au travail. Il rapporte que la cellule a été mobilisée courant février - à l'initiative du chef du SRFD. Le binôme s'est rendu au lycée agricole de Tours-Fondettes et a écouté plusieurs personnes.

Monsieur PEZZIN informe que la formation des membres de la cellule de veille sur la thématique de l'écoute a eu lieu le jour précédant le CHSCTREA.

En ce qui concerne le fonctionnement et les modalités de mobilisation de la cellule de veille, celles-ci suscitent des réactions de la part des équipes de direction. Monsieur PEZZIN souhaite échanger sur ces points avec les chefs d'établissement et les membres de la cellule de veille puis un retour sera ensuite fait au cours du CHSCT-REA.

Monsieur CHASSAGNETTE répond que la cellule n'est pas un électron isolé.

Il rappelle que la charte de fonctionnement de la cellule prévoit une réunion annuelle portant sur le fonctionnement de cette cellule. Il est important que les membres de la cellule puissent se rencontrer et échanger

Revenant sur la sollicitation de la cellule sur le site de Fondettes, Monsieur CHASSAGNETTE explique que la phase d'écoute a été déclenchée mais que la phase de partage avec les membres n'a pas été faite.

Madame AGIER qui est membre de la cellule de veille regrette qu'il n'y ait pas eu d'information réalisée auprès des membres. Elle pointe le besoin légitime d'avoir un retour d'expérience et un échange de pratiques.

Monsieur PEZZIN indique qu'il est possible de revoir les modalités de débriefing.

Partageant l'expérience de la mobilisation de la cellule sur le site de Fondettes, Monsieur CHASSAGNETTE transmet un retour très positif : cela a permis de libérer la parole.

La dimension « écoute » est extrêmement importante, la reconnaissance des problèmes du fait de la mobilisation de la cellule ainsi que les décisions prises par l'administration constituent également des points positifs.

Il observe cependant que l'information et la communication sur l'existence et le fonctionnement de cette cellule auprès des personnels doivent être renforcées, la cellule est en effet encore trop méconnue.

Madame Yveline MENORET questionne sur le bilan et le retour qui sera transmis aux personnels de l'établissement et aux membres de la cellule.

Monsieur CHASSAGNETTE interroge sur la formalisation de la suite donnée à cette série d'entretiens. Il rappelle que la charte de fonctionnement prévoit que le binôme écoutant fait part des situations à l'ensemble du groupe pour formuler ensuite des préconisations.

Monsieur PEZZIN explique qu'un retour oral a été fait auprès du directeur et que le fait qu'il n'ait pas été formalisé ne signifie pas qu'il n'y a pas eu d'échange et de prise en compte. Il ajoute qu'il n'y a pas de volonté de dissimulation.

Monsieur CHASSAGNETTE objecte que la notion de préconisations est inscrite dans la charte de fonctionnement. Il ajoute que ces préconisations peuvent être simplement « passer la main » et relayer auprès des services compétents.

Monsieur PEZZIN répète que l'absence de préconisations ne veut pas dire aucune information, aucune action. Ce sont les directeurs qui prennent la décision au regard de l'ensemble des éléments qui leurs sont rapportés et dont ils disposent par ailleurs.

Madame PERRY explique que ne pas rendre compte sur des préconisations ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu de préconisations.

Elle signale qu'il faut être très prudent sur ce point pour ne pas mettre en transparence « publique » ce qui aurait été confié par les écoutés.

Lorsqu'un diagnostic est réalisé par un intervenant extérieur, le rapport n'est pas rendu public pour que les personnes qui se sont livrées et qui ont été écoutées ne soient pas identifiables ou stigmatisées. Ainsi, il convient de trouver le moyen de rendre compte en préservant la sécurité et la confiance des écoutés.

Il est fondamental que la cellule travaille sur la manière de rendre-compte. Il y va de sa crédibilité.

Monsieur PEZZIN indique qu'il fera un retour de la saisine de la cellule sur le site de Fondettes auprès des membres de la cellule.

Il est décidé de :

- x conduire la réflexion sur les modalités de retour de la cellule auprès du directeur
- x organiser les retours des actions d'écoute auprès de l'ensemble des membres de la cellule.

6. Approbation du compte-rendu du CHSCT-REA du 15 décembre 2014

Monsieur Frédéric CHASSAGNETTE demande qu'un tableau récapitulatif de suivi des décisions et orientations arrêtées lors du CHSCT-REA du 15 décembre 2014 soit transmis aux membres du CHSCT-REA.

Il souhaite que l'avis qui a été voté lors de cette séance soit joint au compte-rendu.

Madame PERRY propose que le tableau récapitulatif qui est réalisé et suivi par le SRFD soit communiqué aux membres du CHSCT-REA.

Le compte-rendu du CHSCT-REA du 15 décembre 2014 auquel sera joint l'avis sera soumis à l'approbation lors de la réunion du CHSCT-REA du 2 juin 2015.

7. Formation des membres de CHSCT-REA

Monsieur RENAULT donne quelques informations concernant les formations relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail.

Il annonce qu'un calendrier de formations des membres du CHSCT et plus particulièrement de CHSCT-REA et de CoHS est en cours d'élaboration qui conduira à proposer - dans le courant du second semestre de l'année civile 2015 - un programme de journées de formation qui seront assurées par des formateurs internes du MAAF.

Il précise que s'il reste des points de distanciation dans le fonctionnement particulier des CHSCT-REA, un kit de formation d'une durée de 2 journées sera disponible sur des points de consensus et qui ne donnent pas lieu à contestation (tels que les modalités de l'exercice des visites, des enquêtes..).

Monsieur RENAULT rappelle que le MAAF dispose également d'un réseau de formateurs internes qui peuvent assurer la formation des membres du CoHS.

Il informe par ailleurs que le programme de formation cible les nouveaux assistants de prévention et le regroupement régional annuel.

En ce qui concerne la formation sur la mise en place des « plans de prévention - risques psychosociaux », Monsieur RENAULT explique qu'une formation à destination des cadres des établissements et chefs de projets est mise en place au niveau national - dans le courant du 1^{er} semestre 2015. Elle est fixée début mai pour la région Centre.

Une formation de sensibilisation des agents sera organisée au niveau régional dans le courant du 2nd semestre 2015.

Madame AGIER demande s'il est possible de prévoir une session supplémentaire pour les personnels des équipes de direction qui ne pourraient pas assister à la formation des cadres.

Monsieur CHASSAGNETTE rappelle que cette formation constitue une obligation.

Il demande par ailleurs que les membres du CHSCT-REA puissent également suivre la formation « RPS » d'ici fin 2015.

Madame PERRY prendra l'attache de Nicolas DUPUY, Délégué régional à la formation continue sur ces 2 points d'organisation.

Monsieur RENAULT annonce que la commission chargée d'examiner les demandes de crédits ministériels hygiène et sécurité s'est réunie. Les conclusions seront transmises dans les prochains jours. Il informe que 4 établissements de la région Centre ont formulé une demande d'accompagnement sur la mise en place du plan « RPS » sur un total national de 9 EPLEFPA.

Pour rebondir sur le PV de la séance précédente, il signale que les fonds du CHSCT ministériel sont largement mobilisés (en moyenne, 80 000 € pour des demandes de 250 000 à 300 000 €).

Il précise enfin que les ISST et le CHSCT-M s'attachent à améliorer l'information portant sur la santé et sécurité au travail à destination du monde de l'enseignement : conférence educagri Hygiène et Sécurité, rubrique SST sur intranet du MAAF, chroniques SST,...

Madame PERRY remercie Monsieur RENAULT de ces différentes communications et propose de réserver un temps spécifique aux « actualités de l'ISST » lors du prochain CHSCT-REA.

Les points fixés à l'ordre du jour ayant été traités, Madame PERRY remercie les membres de leur participation.

La séance est levée à 19h.

Fait à Orléans, le 20 Avril 2015

Le Secrétaire de séance

Odile WILLEMETZ

Le Secrétaire adjoint de séance

Cécilia AGIER

La Présidente, de séance

Catherine PERRY

Pour le Directeur Régional de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt de la Région Centre-Val de Loire Le Chef du Service Régional de la Formation et du Développement

Daniel PEZZIN