Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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 JEUDI 8 DECEMBRE 2016

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Régional de l'Enseignement Agricole CHSCT-REA - de la région Centre-Val de Loire présidé par Madame Catherine PERRY, Directrice régionale adjointe de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt du Centre-Val de Loire, s'est réuni le jeudi 8 décembre 2016 - à 14h - à la DRAAF Centre-Val de Loire en Salle Pierre de Ronsard.

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
Fadila BOUZENAD	LEGTA de Châteauroux
Frédéric CHASSAGNETTE	LEGTA de Tours-Fondettes
Etienne COFFINEAU	LPA de Beaune-la-Rolande
Jean-Jacques DURAND	LEGTA Le Chesnoy
Alain GIDELLE	CFA de Tours-Fondettes
Abdou KHACHI	LEGTA de Châteauroux
Nathalie LAPLACE	LEGTA de Châteauroux
Yveline MENORET	LEGTA de Tours-Fondettes
Clara WANG	LEGTA de Bourges

Personnes qualifiées associées :

Claude DE-ROCHEFORT	Médecin de prévention - MSA
Claire MAYET	Assistante sociale
Nathalie DEVYLDER	Assistante de prévention de l'EPLEFPA du Cher
Christophe AUBOUEIX	Directeur de l'EPLFPA du Cher

1. Installation du CHSCT-REA

Madame PERRY procède à l'installation du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Régional Enseignement Agricole en souhaitant la bienvenue aux participants et en saluant les membres nouvellement désignés.

Elle remercie les acteurs de prévention (médecin et assistante sociale) ainsi les représentants des assistants de prévention et des chefs d'établissement de leur participation.
Elle présente les excuses de Monsieur Hubert RENAULT, Inspecteur Santé et Sécurité au Travail.

- Quorum

Les conditions de quorum fixées par la réglementation prévoient que la moitié au moins des 9 membres représentant les personnels soient présents.
Madame PERRY constate que 9 membres représentants les personnels sont présents à l'ouverture, le comité peut donc siéger valablement.

- Désignation des secrétaires de séance

Monsieur Daniel PEZZIN dit que le secrétariat de cette réunion sera assuré par Madame Odile WILLEMETZ. Monsieur Etienne COFFINEAU accepte d'assurer le secrétariat au titre des représentants des personnels.

Madame PERRY rappelle l'ordre du jour fixé et propose de le modifier pour traiter en premier lieu le point relatif au bilan d'activité des assistants de service social et du service de médecine de prévention pour les personnels agents des lycées dont le Conseil régional assure la gestion.
Elle remercie Madame Hélène LAMY, Directrice de la Direction de la Prévention, de la Santé et de l'Environnement du Travail au Conseil régional qui présentera ce bilan.

Les représentants des personnels approuvent la modification du déroulé de l'ordre du jour.

Au titre des représentants des personnels en CTREA et en CHSCT-REA, Monsieur Frédéric CHASSAGNETTE souhaite également remercier Madame LAMY de sa présence.
Il mentionne qu'l y a quelques années, des contacts avaient été noués avec la Direction des ressources humaines du Conseil régional qui avaient permis de travailler et d'échanger au cours du comité hygiène et sécurité régional de l'enseignement agricole sur différentes thématiques.
Il se réjouit qu'à nouveau cet espace d'échange - très apprécié - puisse être mis en place.

2. Bilan social des agents des lycées - surveillance médicale et service social - 2015

Madame LAMY remercie de cet accueil et propose de présenter le bilan social du Conseil régional dont les chiffres sont établis au 31 décembre 2015, avant d'échanger avec les membres du CHSCTREA et de répondre aux questions.

Elle commence son exposé par quelques **chiffres** : 2 542 agents du Conseil régional travaillent dans les lycées dont 2 241 occupent un emploi permanent.

Elle présente ensuite la **direction de la prévention, de la santé et de l'environnement du travail.** Cette direction a été créée en 2014 dans l'objectif de traiter les problématiques de santé.
Elle assure principalement la gestion des congés maladie et de l'ensemble des dossiers complexes liés à la santé qui nécessitent une forte technicité (dossiers d'invalidité, saisine des comités médicaux, suivi des commissions de réforme...). Cette mission est confiée à 4 gestionnaires de « protection sociale ».

La direction est composée d'un ergonome qui suit plus particulièrement les aménagements de postes de travail.
Une personne est également chargée du handicap. Elle suit notamment l'accompagnement des travailleurs handicapés et des personnes déclarées définitivement inaptes à leur poste de travail en vue de rechercher une nouvelle orientation professionnelle.

Madame LAMY informe qu'au 1er janvier 2017, un psychologue du travail qui interviendra dans le cadre de problèmes collectifs rejoindra la direction.

La cellule « gestion de l'action sociale » travaille en collaboration avec les assistantes de service social.

Madame LAMY présente ensuite **le service de médecine de prévention**.
Un médecin de prévention exerce dans 3 départements de la région : l'Indre, l'Indre-et-Loire et le Loiret.
Dans l'Eure-et-Loir, le Conseil régional a conventionné avec un organisme spécialisé, le SISTEL.

Une convention avec la médecine de prévention du centre de gestion « fonction publique territoriale » du département du Cher devrait être signée fin janvier 2017. Le médecin de prévention interviendra à compter du 1er février 2017.

Le département du Loir-et-Cher n'est pas couvert. En effet, dans ce département, la convention avec le centre de gestion n'a pas été renouvelée, faute de disponibilité de médecin.
Madame LAMY explique que les services du Conseil régional ont sollicité la MSA, le centre de gestion et l'ordre des médecins - sans succès. Les services poursuivent la recherche d'un médecin de prévention afin de solutionner cette situation.

En ce qui concerne **le service social**, Madame LAMY explique que le Conseil régional a conventionné avec un organisme spécifique « la FOCSIE ». Cette structure met à disposition un assistant de service social par département.
Ces assistants sociaux reçoivent les agents dans les espaces du Conseil régional ou se déplacent dans les établissements. A titre exceptionnel, selon les besoins, ils peuvent se rendre au domicile de l'agent.
Madame LAMY précise qu'une information spécifique facilitant la prise de contact avec le service social est communiquée aux agents en arrêt de travail de plus de 60 jours.

Madame LAMY transmet ensuite des informations sur la **pyramide des âges** des agents des lycées. Elle constate un vieillissement des agents dont la moyenne d'âge est proche de 50 ans.
Le Conseil régional est conscient des difficultés que la pyramide des âges et l'allongement du nombre de trimestre de cotisation « retraite » engendreront dans un moyen terme en matière de restriction dans les activités et d'inaptitudes temporaires voire définitives.

233 agents des lycées sont en situation de **handicap**. Madame LAMY souligne que le Conseil régional Centre-Val de Loire emploie 8,5% d'agents reconnus travailleurs handicapés.

S'agissant des **absences pour raisons de santé**, Madame LAMY fait remarquer que le cumul des arrêts de maladie ordinaire, congés longue maladie, accidents du travail et maladie professionnelle représente, pour l'année 2015, près de 91 000 jours correspondant à 413 ETP.
Le nombre de maladies professionnelles stagne.

Les activités les plus fréquemment accidentogènes sont celles relatives au nettoyage et aux activités de restauration.
Madame LAMY pointe le lien entre la probabilité d'un accident de travail et la pyramide des âges.

Madame LAMY présente ensuite **le plan des actions de prévention**
Pour prévenir les risques d'accident du travail, une campagne de formation aux gestes et postures adaptés a été mise en place. Celle-ci ne pourra porter ses fruits que si les agents prennent conscience des risques encourus et s'approprient ces nouvelles pratiques et changent leurs habitudes.

En 2015, un plan de prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) et RPS (risques psycho-sociaux) intitulé « travailler et vivre ensemble » a été validé par les instances. Ce plan se décline en 4 axes dont un est consacré à la « coordination de la double-hiérarchie - chef d'établissement et Conseil régional ».
Madame LAMY ajoute qu'une cellule d'écoute a été ouverte, via un n° de téléphone gratuit et confidentiel que les agents peuvent composer pour tout problème lié aux RPS, à l'histoire personnelle et professionnelle. Afin d'assurer une complète confidentialité de cette cellule, aucune statistique ne sera établie.

Un guide sur le port des équipements de protection individuelle (EPI) a été élaboré. Il a pour objectif principal de rappeler aux agents l'intérêt de porter les EPI et les obligations de l'employeur.

Madame LAMY expose ensuite la politique de recrutement des travailleurs handicapés.
Il s'agit de favoriser l'emploi des jeunes par la voie de l'apprentissage et le recrutement en contrat aidé de type « contrat d'avenir ».
Le Conseil régional est également attentif au maintien dans l'emploi des agents via une politique de reclassement professionnel.
Elle précise que l'ergonome s'investit dans l'étude d'aménagements de postes suite à des restrictions d'aptitude. Celle-ci est également mobilisée dans le cadre de projets de

restructuration dans les établissements, en particulier les laveries/plonge des services de restauration des établissements.

Madame LAMY souhaite ensuite faire un point sur la gestion des addictions par le médecin de prévention et cite l'exemple des contrats thérapeutiques.

Madame LAMY développe le bilan du service social. Le Conseil régional a conventionné avec NERIA, un prestataire d'action sociale.

Madame PERRY remercie Madame LAMY de sa présentation très intéressante et qui donne un éclairage sur la gestion des personnels agents des lycées.
Elle invite les membres du CHSCT-REA à poser les questions complémentaires.

Monsieur Etienne COFFINEAU demande quelle est la politique régionale en matière de formation aux gestes de premiers secours et de secouriste sauveteur du travail.

Madame LAMY relate que des sessions de formation sont organisées tant pour la formation initiale que pour le recyclage.

Monsieur Christophe AUBOUEIX ajoute qu'il est fréquent d'associer quelques agents des lycées aux sessions de formation aux premiers secours organisées sur les sites des établissements sur crédits de la formation continue de la DRAAF.

Monsieur CHASSAGNETTE demande si Madame LAMY pourra communiquer le nombre d'agents formés « SST ».

En ce qui concerne les assistants de prévention, Madame LAMY relève que la formation initiale et continue des assistants de prévention est assurée par le Conseil régional lorsque les agents sont agents des lycées. Le Conseil régional n'est pas opposé à ce que les assistants de prévention agents des lycées puissent également bénéficier du programme de formation mis en place par la DRAAF.

Monsieur CHASSAGNETTE est satisfait qu'en matière d'assistant de prévention, il n'y ait pas un doublonnage « assistant de prévention - agent d'Etat » et « assistant de prévention - agent des lycées ».

Monsieur CHASSAGNETTE interroge sur la possibilité d'extraire de ces données globales, des chiffres spécifiques à l'enseignement agricole.

Madame LAMY ne peut pas répondre favorablement à cette demande, car l'outil informatique ne le permet pas. Elle n'a pas l'impression que les établissements d'enseignement agricole ressortent de la moyenne des données générales.

Madame Cécilia AGIER demande comment saisir le chargé de mission handicap.

Madame LAMY explique que tout agent peut saisir le chargé de mission handicap. En revanche, la saisine de l'ergonome est faite sur demande du médecin de prévention.

Répondant à la question de Monsieur CHASSAGNETTE sur l'articulation des missions avec la direction des ressources humaines, Madame LAMY informe que la direction de la prévention, de la santé et de l'environnement du travail est intégrée dans la DRH. La direction dont elle a la charge assure une réelle transversalité dans les dossiers gérés.

Monsieur Claude De-ROCHEFORT interroge sur le service de médecine de prévention et le recours à des infirmiers du travail.

Madame LAMY est consciente de l'intérêt que cette nouvelle organisation pourrait apporter dans la gestion de la surveillance médicale des agents.
Elle pointe cependant que le recrutement d'un infirmier du travail est conditionné par la création d'un emploi. Elle mentionne les contraintes budgétaires des collectivités en matière d'emplois

publics ; cette création de poste ne pourrait être réalisée que dans le cadre d'un redéploiement des emplois.

Monsieur CHASSAGNETTE interroge sur le champ d'intervention d'un infirmier du travail.

Monsieur De-ROCHEFORT explique qu'un infirmier du travail intervient dans le cadre d'un protocole défini avec un médecin de prévention et qu'il ne réalise pas d'examen clinique.
L'infirmier conduit des actions de type entretien individuel et des actions de prévention collective : participation aux CHSCT, étude de l'ergonomie des postes de travail ou de l'aménagement de poste de travail, accompagnement des personnels en situation de handicap.

Madame LAMY confirme que dans les services de santé, les infirmiers réalisent des entretiens préalables d'aptitude. La fiche d'aptitude reste signée par le médecin de prévention.
Cela permet de dégager du temps au médecin de prévention pour réaliser des examens plus poussés auprès des personnels en difficulté.

Monsieur CHASSAGNETTE comprend l'impasse dans laquelle le Conseil régional se trouve en matière de médecine de prévention dans le Loir-et-Cher.
Il signale que cette situation ne peut pas être durable. En effet, cela génère de réelles difficultés tant au regard du droit des agents que de celui du fonctionnement des structures.

Madame LAMY est consciente de cette problématique pour les agents, pour les structures et pour la collectivité.
Elle redit que les services étudient toutes les solutions possibles, notamment le conventionnement avec un médecin de ville ou un médecin retraité. Elle rappelle que le conseil de l'ordre a également été sollicité pour connaître les médecins qui pourraient intervenir sur un temps d'une journée hebdomadaire.

Madame PERRY constate la problématique du désert médical qui touche certaines zones géographiques de la région. Cette question déborde largement le cadre du CHSCT-REA.

Madame LAMY dit que Monsieur François BONNEAU, Président du Conseil régional porte une attention toute particulière à ce dossier. Le Conseil régional accompagne notamment la création de maisons de santé pluridisciplinaire.

Elle rapporte que les agents rencontrent également des difficultés pour obtenir des rendez-vous d'aptitude médicale en vue de la validation du CACES - alors même que les médecins experts sont inscrits sur une liste spécifique.

Monsieur CHASSAGNETTE invite à ne pas négliger la possibilité d'un recours à un infirmier de prévention.

Il rapporte que les personnels ont saisi le service des ressources humaines du Ministère de l'agriculture de la problématique des déserts médicaux et du manque de médecins de prévention.
Il attire cependant l'attention sur le respect des droits des travailleurs.

Madame LAMY informe qu'un décret est en cours de préparation qui viserait à modifier la fréquence des visites médicales, passant ainsi d'une visite tous les 2 ans à une visite quinquennale.

Monsieur CHASSAGNETTE interroge sur situation liée à la 3ème vague de décentralisation. Elle concerne la transmission des dossiers médicaux des agents des lycées alors suivis par les médecins de prévention de la MSA aux médecins qui ont désormais la charge du suivi de ces agents.
Il rapporte que les médecins de la MSA sont toujours dépositaires de ces dossiers médicaux.

Madame LAMY précise que les dossiers médicaux ne transitent pas directement de médecins à médecins mais qu'il revient aux agents de faire la démarche. Elle rapporte qu'à l'époque, la procédure a été mise en place mais qu'un certain nombre d'agents n'ont pas donné suite.

Monsieur De-ROCHEFORT précise qu'un dossier médical appartient à l'agent et qu'un médecin ne peut le transférer à un confrère que si l'agent l'y autorise expressément.

Monsieur CHASSAGNETTE déplore que cela n'ait pas été fait au moment du transfert de gestion des personnels concernés à la compétence du Conseil régional.
Il demande qu'une information puisse à nouveau être faite aux agents.

Madame LAMY témoigne que dans le Loiret, les agents des lycées ont été informés de la procédure et ont accepté le transfert de leur dossier médical.
Elle n'a pas souvenir d'avoir eu de remarques particulières des services de la MSA.

Elle suggère que les services de prévention de la MSA adressent au Conseil régional la liste des dossiers médicaux des personnels qui n'ont pas été transférés. Le Conseil régional adressera alors un courrier aux agents concernés pour les informer de la procédure puis transmettra les dossiers médicaux à réception de leur accord.

Madame PERRY conforte cette proposition qui permettra de rappeler la méthodologie.

Madame Yveline MENORET interroge sur la fréquence du renouvellement des « EPI » et des vêtements de travail.

Madame LAMY alerte sur le fait de différencier les vêtements professionnels et les équipements de protection individuelle. Elle explique que le Conseil régional verse une subvention de fonctionnement globale aux établissements qui intègre l'achat des EPI.

Monsieur AUBOUEIX confirme qu'il ne s'agit pas d'une subvention spécifique. Il revient cependant à l'établissement d'assurer un renouvellement des EPI autant que nécessaire.

Madame Nathalie DEVYLDER précise que c'est au chef d'établissement de procéder au renouvellement de ces équipements selon leur durée de validité et l'usure.

Madame LAMY relate qu'il y a très peu d'établissement dans lesquels les EPI ne sont pas fournis aux agents. Si le cas se présente, le conseiller de prévention de sa direction alerte le chef d'établissement et rappelle les règles.

Madame LAMY souhaite attirer l'attention sur le fait que les EPI doivent être adaptés à l'agent. Il faut d'autre part que l'agent s'engage à les porter dans les différentes situations de travail.
Elle rappelle que le port des EPI est obligatoire dans certaines situations de travail. Par ailleurs, la responsabilité d'un agent peut être engagée s'il constate qu'un collègue ne porte pas les EPI lorsque cela est nécessaire.

Monsieur AUBOUEIX relève qu'il s'agit d'une faute professionnelle et mentionne la responsabilité du chef d'établissement.

Madame LAMY ajoute que le service des ressources humaines est intransigeant en matière de des EPI et formule des rappels à l'ordre en ce sens.

Monsieur CHASSAGNETTE souligne l'importance de travailler à l'élaboration de fiches de poste sur lesquelles figureraient les EPI attachés aux activités et missions confiées. Cela constituerait un vrai levier.

Madame LAMY précise que c'est un sujet sur lequel les services et les instances de concertation se pencheront en 2018. L'année 2017 sera en effet, consacrée à un travail sur le risque « amiante ».

Madame Fadila BOUZENAD interroge sur l'organisation de la double-hiérarchie qui entraine parfois une confusion sur les prérogatives de chacun et des ordres parfois contradictoires.

Monsieur PEZZIN rectifie le terme, il ne s'agit pas de double-hiérarchie; on parle plutôt de double autorité : une autorité fonctionnelle et une autorité hiérarchique.

Madame LAMY précise que le Conseil régional est chargé de la gestion administrative de l'agent, de son recrutement et du déroulement de la carrière. Tout ce qui concerne l'organisation de l'emploi du temps de l'agent relève de l'établissement.

Monsieur PEZZIN rappelle que le chef d'établissement est le fonctionnaire d'autorité.

Monsieur CHASSAGNETTE souligne que cette « double-tutelle » peut parfois créer un mal-être auprès des personnels concernés agents et/ou encadrants.

Madame LAMY reconnaît que cette question peut susciter des difficultés qui sont parfois liées aux personnalités des agents concernés. Cependant, les services et les chefs d'établissement travaillent en bonne intelligence.

Monsieur AUBOUEIX confirme que les chefs d'établissement travaillent avec les chargés de ressources humaines de secteur.
Le chef d'établissement assure l'autorité fonctionnelle.
Il souligne que le Conseil régional est sollicité dans les situations complexes et que les services interviennent avec réactivité.
Il soulève la problématique de dossiers conduits en parallèle - établissement et Conseil régional - tels que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de traitement de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS).

Madame LAMY répond qu'en matière de DUERP, c'est le DU de l'établissement qui s'applique.
Le Conseil régional a établi un DUERP qui concerne les agents du siège.
Le Conseil régional n'établira pas de DUERP pour les établissements. Il a été toutefois demandé aux établissements de faire remonter leur document unique au Conseil régional, pour information.

En ce qui concerne les RPS, Madame LAMY montre que le Conseil régional a travaillé dans le cadre du plan de prévention « travailler et vivre ensemble ». Des points spécifiques ressortent que sont, notamment, les questions de la double-autorité et du management intermédiaire.

Monsieur CHASSAGNETTE expose que tous les établissements travaillent sur le plan RPS. Il suggère que le plan de prévention du Conseil régional soit présenté dans les CoHS des établissements pour information.

Il souhaite une communication renforcée, dans les instances locales et au niveau régional en CHSCT-REA. En effet, de trop nombreux documents élaborés par la collectivité ne sont pas suffisamment connus des personnels - alors que ce sont des éléments dont les structures pourraient s'enrichir.

Madame LAMY remarque que ces documents sont diffusés sous l'application Intranet Lynet.

Madame PERRY invite une communication plus proactive au sein des établissements afin de rappeler l'existence de ces documents.

Monsieur AUBOUEIX approuve l'idée d'une présentation régulière de ce type de document en CoHS et en CHSCT-REA.

Madame LAMY est attentive à rechercher le bon vecteur de diffusion de l'information.

Monsieur CHASSAGNETTE interroge ensuite sur l'absence des médecins de prévention et assistants de service social dans les CoHS des établissements.

Madame Claire MAYET signale qu'il est important que ces personnels puissent participer aux groupes de travail RPS.

Madame LAMY rappelle que le Conseil régional a conventionné le service d'assistant social avec FOCSIE. Ainsi, la priorité est donnée à l'intervention auprès des agents plutôt qu'à la participation aux CoHS.

En effet, le nombre d'établissements est important et les assistants de service social ne pourraient pas assurer ces missions supplémentaires. Il convient également d'assurer un traitement équitable entre tous les établissements.

Monsieur Alain GIDELLE déplore cet arbitrage.

Madame PERRY comprend les choix retenus par le Conseil régional : assurer un service opérationnel auprès des agents est primordial. S'il est nécessaire qu'il y ait une interface entre les réseaux, aller au-delà semble plus complexe.

Monsieur CHASSAGNETTE interroge sur le planning des interventions des assistantes sociales.

Madame LAMY indique que les plannings des permanences des assistantes sociales sont transmis aux établissements. Les assistantes sociales peuvent, selon les besoins, se déplacer dans les établissements ou au domicile des agents.

Madame PERRY souligne l'importance de connaître les lieux de contact avec les assistantes sociales.

Monsieur CHASSAGNETTE questionne sur l'accompagnement des agents en situation en handicap nouvellement recrutés.

Madame LAMY répond qu'un accompagnement à la prise de poste est réalisé dans les semaines qui suivent l'arrivée de l'agent. Un bilan est effectué régulièrement au cours de l'année de la prise de poste. L'important est que les agents exercent dans leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Monsieur CHASSAGNETTE s'enquiert des modalités de remplacements des personnels absents et qui génèrent stress, fatigue et frictions dans les équipes.
Le recours à des agents en situation précaire rend les conditions de travail difficiles pour ces agents qui ne sont pas formés mais également pour les personnels en poste.
Il observe dans certains établissements un turn-over important et interroge sur la notion de « titulaire remplaçant », sur les modalités de dé-précarisation.

Monsieur CHASSAGNETTE rappelle également la complexité de l'héritage de dotations en personnels TOS avant le transfert de la gestion de ces personnels au Conseil régional.

Madame LAMY signifie que dès qu'il est possible, les situations des agents en contrat à durée déterminée ou en contrat aidé sont étudiées pour que ceux-ci puissent être titularisés dès lors qu'ils remplissent les conditions.

Monsieur AUBOUEIX signale qu'un des objectifs des contrats aidés est de remettre les agents en situation de travail et de leur offrir une professionnalisation. Il considère que la mobilité dans différents établissements est bénéfique dans la mesure où elle permet aux personnels concernés de se former sur différents postes.

Monsieur CHASSAGNETTE souhaite rappeler que les contrats CAE n'ont pas vocation à être multipliés à vie.

Madame LAMY différencie les postes ouverts sur effectifs qui permettent une dé-précarisation et les postes ouverts aux contrats de type emplois aidés qui répondent à une politique nationale d'accès à l'emploi et ne permettent pas de titularisation car ils ne correspondent pas à des postes vacants. Dans ces derniers cas, cela a permis aux établissements d'avoir un renfort temporaire en personnel.

Monsieur CHASSAGNETTE rectifie cette lecture pour l'enseignement agricole. Le passif pour les lycées agricoles est lourd puisque l'on se trouve dans une situation où les personnels recrutés en contrats aidés à l'époque n'étaient pas « en surplus » mais affectés sur des postes ouverts.
De ce fait, ces établissements doivent gérer une précarité permanente.
Il souhaite attirer l'attention du Conseil régional sur ces situations particulières.

Madame DEVYLDER est étonnée du faible nombre agents des lycées ayant fait part de leur souffrance au travail par rapport au nombre d'agents du siège.

Madame LAMY répond que la proximité du médecin de prévention est très certainement un élément de réponse à ce ratio.

Monsieur CHASSAGNETTE interroge sur le rôle du CHSCT du Conseil régional et le lien avec les CoHS des établissements. Qu'en est-il du droit de visite ?

Madame LAMY répond que la mise en œuvre du droit d'enquête est systématique pour les situations d'arrêt de travail de plus de 30 jours. Ces enquêtes sont réalisées par 2 membres du CHSCT et 2 membres des services du Conseil régional.

En ce qui concerne les visites d'établissement et des directions du siège, le CHSCT réalise 2 visites par trimestre.

Madame PERRY remercie vivement Madame LAMY du temps qu'elle a consacré à cet échange qui était souhaité et attendu par les membres du CHSCT-REA.
Elle propose que de renouveler l'exercice tous les ans.

Madame LAMY y est très favorable. Elle remercie le CHSCT-REA de son invitation.

Madame LAMY sort.

3. Approbation de l'ordre du jour et du procès-verbal du CHSCT-REA du 30 Mai 2016

Madame PERRY propose de poursuivre **l'ordre du jour**. Plusieurs points seront abordés au fur et à mesure du suivi des décisions de l'instance.

- Approbation du PV du CHSCT-REA du 30 mai 2016 et suivi de l'instance
- Echange sur les modalités de fonctionnement du CHSCT-REA suite au rapport du CGAAER d'avril 2016 « fonctionnement des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et articulation avec les Commissions d'Hygiène et de sécurité (CoHS) des EPLEFPA »
- Fonctionnement du groupe de veille et d'alerte pour la prévention et de traitement des situations de stress et de souffrance au travail
- Mesures de sécurité dans les établissements scolaires - rentrée 2016
- Modalités d'utilisation du temps syndical des représentants syndicaux aux CHSCT au regard de l'application de la note de service SG-SRH n°2015-606 du 17 juillet 2015
- Définition du programme de formation des membres de CHSCT-REA pour la durée du mandat des membres et pour l'année scolaire 2015-2016

Monsieur COFFINEAU demande de faire un point d'information sur le dossier « stages en entreprise et guide de visite ».

L'ordre du jour est approuvé.

Madame PERRY demande aux participants d'exprimer les observations éventuelles sur **le procès-verbal du CHSCTREA du 30 Mai 2016.**

Madame DEVYLDER demande de modifier 2 phrases page 3 et 4 du compte-rendu
Le texte page 3 est modifié comme suit *« Mme DEVYLDER précise qu'un seul exercice de confinement a été pour l'instant réalisé ».*

Le texte de la page 4 « Mme DEVYLDER répond qu'il s'agit à la base de volontariat et qu'aucune décharge n'est prévue à cet effet. » est remplacé par *« Mme DEVYLDER répond que les membres du COPIL sont volontaires ».*

Madame PERRY apporte une information sur les éléments échangés lors du CHSCT-REA du 30 mai 2016 relatifs aux vérifications périodiques réglementaires - éléments abordés dans le cadre du « suivi des CoHS ».
Dans le tableau récapitulatif, il était indiqué que les vérifications périodiques n'avaient pas été évoquées en CoHS de l'EPLEFPA de Chartres.
Madame PERRY indique qu'il s'agissait d'une erreur de saisie.
Elle s'appuie sur les remarques de Monsieur Hubert RENAULT qui a confirmé que le point des vérifications périodiques obligatoires était abordé au minimum une fois par an.

Aucune autre remarque n'étant faite, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité des membres.

En préambule, Monsieur CHASSAGNETTE souhaite faire quelques remarques sur **le suivi des décisions prises lors des réunions du CHSCT-REA de l'année scolaire 2015-2016**.

* Il mentionne tout d'abord le point portant sur la liste des points obligatoires et éléments de suivi devant être présentés en CoHS. Les représentants des personnels refusent que ce point soit reporté au-delà du prochain CHSCT-REA.

Madame PERRY prend l'engagement ferme d'en faire un point de l'ordre du jour du CHSCT-REA de Mars 2017.

* Monsieur CHASSAGNETTE rappelle ensuite qu'il avait été décidé d'inviter les membres de la cellule de veille et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress, de mal-être et de souffrance au travail au CHSCT-REA pour échanger en séance sur les modalités de fonctionnement et valider les modifications à apporter à la charte de fonctionnement.
Les échanges ont eu lieu lors de la formation, début novembre et il a ainsi été convenu conjointement de ne pas associer les membres de la cellule.

* En matière de formation des membres du CHSCT-REA, Madame PERRY note qu'il faut travailler à un programme qui investisse les sujets transversaux, indépendamment de la problématique des contours de l'action du CHSCT-REA et de l'articulation avec les CoHS.
Elle cite la mise en place de la formation sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Madame WILLEMETZ confirme que cette action de formation est prévue, mais que le manque de disponibilité des formateurs internes n'a pas permis d'arrêter une date sur le dernier trimestre de l'année 2016. L'engagement est pris de prévoir la formation dans le courant du 1er trimestre 2017.

Monsieur CHASSAGNETTE ajoute qu'il ne faut pas attendre l'avancée des travaux sur les missions du CHSCT-REA pour lancer le programme de formation.
Il déplore que le rapport du CGAAER rendu au mois d'avril 2016 sur le « fonctionnement des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et l'articulation avec les Commissions d'Hygiène et de sécurité (CoHS) des EPLEFPA » n'apporte pas d'éléments de réponse.

S'agissant de la mise en place de formations sur les risques psycho-sociaux "RPS", Madame PERRY propose d'approfondir la journée de sensibilisation réalisée début 2016 en organisant une autre journée de formation sur la prévention des risques psycho-sociaux - courant mai 2017.

Madame MENORET demande si la formation des membres de CoHS, prévue début décembre 2016 et qui a été annulée faute d'un nombre suffisant de participants sera reportée.
Elle invite les chefs d'établissement à mobiliser les personnels en vue de leur inscription à ces formations.

Madame PERRY partage cette remarque et s'engage à se faire le relai de la mise en œuvre de ces formations auprès des chefs d'établissement.

Monsieur CHASSAGNETTE rappelle le caractère réglementaire de ces formations et l'intérêt pour les structures. Cette formation permettra, en effet, d'enrichir les échanges et le travail conduits dans les CoHS.

Monsieur GIDELLE relate que si les chefs d'établissement ne sont pas insistants, les collègues n'oseront pas s'inscrire à une formation de 2 jours.

Monsieur PEZZIN motive pour que ces formations soient portées par « le collectif » : chefs d'établissement et membres du CHSCT-REA et du CoHS.

Monsieur CHASSAGNETTE partage cet avis d'un portage de la formation de manière croisée. Il faut rappeler l'engagement dans le CoHS, au titre du mandat que chacun exerce. C'est pour cela que les chefs d'établissement et les représentants des personnels doivent assurer le relai de l'information.

* Poursuivant le suivi de l'instance, Monsieur COFFINEAU interroge sur l'état d'avancement du « guide-vadémécum de visite en entreprise » établi dans le cadre des stages en entreprise des élèves et étudiants.

Monsieur CHASSAGNETTE fait savoir qu'une nouvelle note de service à paraître apportera des éléments d'information sur ces points. Cette note donnera par ailleurs l'expertise juridique complémentaire sur la responsabilité des enseignants.

Madame WILLEMETZ explique qu'une journée d'échange a été mise en place au LPA de Blois avec les équipes enseignantes, le SRFD et la DIRECCTE début juillet 2016.
Le groupe de travail, composé du SRFD, de la DIRECCTE, de la MSA, de l'ISST et de chefs d'établissement, se réunira dans le courant du 1er trimestre 2017, et associera Monsieur COFFINEAU.

Monsieur PEZZIN précise que l'objectif est plutôt d'élaborer une fiche de visite en entreprise facilitant cet exercice plutôt qu'un guide très fourni. Cette fiche pourra être présentée lors du prochain CHSCT-REA.

Concernant le point « Secourisme - PSC1 et SST », Madame WILLEMETZ indique que le SRFD procède au recensement des besoins de formation au SST et au PSC1 auprès des établissements afin d'envisager un programme de formation pluriannuel.

Points de vigilance :

- **Points de l'ordre du jour du CHSCT-REA de Mars 2017**
  - **échange sur la liste des points obligatoires et éléments de suivi devant être présentés en CoHS.**
  - **analyse de la situation sur la mise en place des fiches d'exposition aux risques CMR - Cancérigènes, Mutagènes et Toxiques pour la reproduction et le traitement des risques CMR au sein des établissements**
  - **bilan de l'état d'avancement des «documents uniques d'évaluation des risques professionnels» et les plans d'action mis en œuvre dans les EPLEFPA.**

- **Formation des membres de CHSCT-REA**
  - **mettre en place la formation sur la thématique du DUERP dans le courant du 1er trimestre 2017**
  - **mettre en place une journée de formation d'approfondissement sur la thématique de la prévention des risques psycho-sociaux, dans le courant du 2ème trimestre 2017**
  - **relancer le programme de formation des membres de CoHS et demander aux chefs d'établissement et aux membres du CSHCT-REA d'être relai pour inciter les personnels à suivre ces formations**

- **associer un représentant des personnels au CHSCT-REA au groupe de travail portant sur l'élaboration du guide de visite - stages en entreprise**

- **présenter l'étude des besoins de formation au SST et au PSC1 et le programme de formation à mettre en place.**

3. Modalités d'utilisation du temps syndical des représentants syndicaux aux CHSCT au regard de l'application de la note de service SG-SRH n°2015-606 du 17 juillet 2015

Madame PERRY remarque que la liste de l'utilisation du temps syndical des représentants des personnels au CHSCT-REA a été transmise au SRFD.

Monsieur CHASSAGNETTE informe que cette liste est incomplète compte-tenu des mouvements des personnels. En effet, un siège n'est pas pourvu et la personne n'est pas encore désignée.

Madame PERRY déclare que la DRAAF attendra les consignes que la DGER transmettra - au regard de la décision du Conseil d'Etat relative à la mise en application des modalités d'utilisation du temps syndical.

Monsieur CHASSAGNETTE explicite que le SNETAP-FSU a porté devant le juge administratif les modalités d'attribution de temps syndical par le MAAF et en particulier pour les personnels de l'enseignement agricole. En effet, la note de service SG-SRH n°2015-606 du 17 juillet 2015 ne respecte pas les termes du protocole de la Fonction Publique puisque le MAAF a choisi de ne pas considérer l'ensemble du nombre de jours à contingenter.
Il annonce que les services du MAAF vont étudier les modalités d'une mise en œuvre complète du protocole et de l'application de la décision de justice.

4. Fonctionnement du groupe de veille et d'alerte pour la prévention et de traitement des situations de stress et de souffrance au travail

Monsieur PEZZIN dresse le bilan de la formation du groupe de veille qui s'est déroulée début novembre 2016. Il reprend les éléments de questionnement sur le fonctionnement de ce groupe sur lesquels le CHSCT-REA s'est entretenu à plusieurs reprises et notamment lors du bilan de l'année scolaire 2015-2016.

La journée de formation qui a réuni les membres écoutants, des représentants du CHSCT-REA et les acteurs de prévention a été l'occasion de s'interroger sur le fonctionnement du groupe : circuit des échanges, place des acteurs de prévention (assistantes de service social et médecin de prévention) ainsi que le cadre de l'entretien.

Monsieur PEZZIN invite à étudier les propositions de modifications à apporter à la charte de fonctionnement. Elles reprennent ce qui a été avancé au cours de la réunion de travail.

Il informe que 2 postes ne sont pas pourvus dans la « catégorie » personnels de direction et personnels non-enseignants, agents des lycées. Il conviendra donc de relancer un appel à candidature et la diffusion du flyer de présentation du groupe.

- **Charte de fonctionnement**

Monsieur PEZZIN présente les modifications à apporter à la charte.[1]
La première modification porte sur le titre du groupe qui s'intitulera « groupe de veille, d'écoute et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress, de mal-être et de souffrance au travail ».

La seconde modification porte sur l'élargissement des acteurs de prévention en listant notamment l'ensemble des services de surveillance médicale et services sociaux.

Monsieur CHASSAGNETTE demande que la composition du groupe soit précisée en intégrant les personnels d'éducation de manière explicite. Ainsi, il y aurait « 2 représentants des personnels enseignants/formateurs et CPE/assistants d'éducation ».

[1] La charte de fonctionnement du groupe de veille, d'écoute et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress, de mal-être et de souffrance au travail validée au cours du CHSCTREA du 8 décembre 2016 est annexée au présent compte-rendu.

Monsieur CHASSAGNETTE se réjouit de la clarification du positionnement des assistants de service social et des médecins de prévention. Ainsi, dans toutes les situations, un acteur de prévention - assistant de service social et/ou médecin de prévention - sera désormais associé au circuit d'échange de l'information au sein du groupe.

Sur la modification proposée page 4 § 5.2 de la charte qui entraîne la suppression du terme « harcèlement » du texte, Monsieur CHASSAGNETTE s'y déclare opposé.
Il comprend que ce terme ne figure pas dans l'intitulé du groupe. Cependant, dès lors que l'on se situe dans la saisine, il semble important de ne pas écarter la notion de harcèlement.

Madame PERRY entend la proposition.
Elle souhaite attirer l'attention sur le terme de harcèlement, sur la qualification par le juge et sur le volet responsabilité pénale.
Elle ne veut pas que les écoutants soient en difficulté face à ce type de situation.
Elle pense que les termes de « mal-être » et de « souffrance au travail » sont plus adaptés et propose plutôt de formuler la phrase avec les termes de « ressenti de harcèlement ».

Monsieur PEZZIN suggère d'utiliser le terme « expression de harcèlement ». Il rappelle que la notion de harcèlement met aussi en cause la responsabilité du harcelé qui de fait le place aussi dans le champ du droit.

Après échange, le paragraphe est modifié pour intégrer les termes « sur les situations d'expression de harcèlement (...) ».

Monsieur GIDELLE interroge sur la notion d'archivage des documents - lieu et durée.

Madame PERRY compare la durée d'archivage avec d'autres situations similaires. Une durée de 5 ans parait la plus courante.

Monsieur PEZZIN alerte sur le fait que ces documents constituent des données personnelles mais ne sont, en aucun cas, des éléments du dossier administratif.

Monsieur Jean-Jacques DURAND examine la durée de 5 ans comme un délai extrêmement court.

Monsieur CHASSAGNETTE estime qu'une durée de conservation des documents pendant 10 ans, serait raisonnable.

Monsieur PEZZIN redit que les éléments établis lors de l'écoute et le travail du groupe de veille ont un caractère personnel. Ces données appartiennent à l'agent. Il peut y avoir accès et en demander le retrait.

Monsieur CHASSAGNETTE considère plutôt qu'il s'agit d'un dossier d'analyse qui n'appartient pas à l'agent.

Madame PERRY remarque que les situations sont évolutives et qu'une trop longue durée de conservation pourrait ne pas être favorable à l'agent.

Monsieur PEZZIN propose de voir comment la cellule de veille mise en place au niveau de l'administration centrale gère la conservation et l'archivage des documents.

Monsieur CHASSAGNETTE souhaite que les écoutants ne soient pas les seuls dépositaires de ce type de document.

A la relecture attentive de la charte, Monsieur CHASSAGNETTE constate que les termes précisent de manière claire que l'animateur ne peut pas être écoutant. Ainsi, il n'y a plus d'ambiguïté qui pourrait mettre mal à l'aise l'animateur qui a une double casquette.

S'agissant de « l'écoute collective », la charte n'interdit pas que plusieurs agents saisissent le groupe ou qu'un tiers fasse la démarche dès lors que l'agent concerné est informé. Il prend

l'exemple de la saisine en février 2015, au lycée de Tours-Fondettes, par un collègue, représentant syndical qui avait informé au préalable les personnels de sa démarche.

Monsieur PEZZIN souligne qu'il n'y a pas d'écoute collective mais qu'il y a une écoute individuelle sur une problématique qui peut être collective.

Madame PERRY rappelle que l'écoute est individuelle et que l'accompagnement reste individuel.

Monsieur CHASSAGNETTE entend bien ce fonctionnement : l'approche est individuelle même dans les cas où l'on se trouve face à un malaise global.

Madame PERRY rappelle également la nécessité de garantir la confidentialité des échanges au cours de la procédure.
Par ailleurs, il est essentiel que la confidentialité prime également dans les démarches de retour auprès des agents. Aussi, le bilan annuel qui est fait auprès des membres du CHSCT-REA ne peut être que global.
Elle exprime qu'en ce qui concerne les saisines des personnels de l'EPLEFPA de Chartres, le retour qui a été fait auprès du CHSCT régional était trop détaillé.

Monsieur CHASSAGNETTE constate que la charte prévoit des modalités précises de retour auprès des personnels qui saisissent la cellule.

Madame PERRY soumet les modifications de la charte de fonctionnement du groupe de veille, d'écoute et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress, de mal-être et de souffrance au travail au vote.

La nouvelle charte est validée et annexée au présent compte-rendu.

- **Candidatures - écoutants du groupe de veille**

Monsieur PEZZIN explique que suite à la démission de Monsieur Gilles STRECKER, un poste est ouvert dans la « catégorie » personnels de direction et qu'un poste dans la « catégorie » personnels non-enseignants, agents des lycées n'a toujours pas été pourvu.
Il s'engage à solliciter les chefs d'établissement pour relayer ces candidatures.

Monsieur CHASSAGNETTE indique que les représentants des personnels seront également relais des candidatures à porter.

La charte de fonctionnement prévoyant que les candidatures soient étudiées par les membres du CHSCT-REA, Monsieur PEZZIN propose de les solliciter par mail pour valider les candidatures reçues par la DRAAF.
Le calendrier est fixé pour que les 2 « postes » soient pourvus avant les congés d'hiver et que la diffusion du flyer modifié soit faite au retour des congés et au cours des prochaines CoHS des établissements.

Monsieur CHASSAGNETTE souhaite que l'information puisse être disponible pour chacun de manière constante.

Monsieur PEZZIN suggère que l'information soit également portée à chaque rentrée scolaire.

Décision :

- **lancer l'appel à candidature pour les 2 postes dans la « catégorie - personnels de direction » et dans la « catégorie - personnels non-enseignants, agents des lycées » - début janvier 2017**

- **informer les membres du CHSCT-REA pour validation des candidatures - délai début février 2017,**

- **intégrer les modifications de la composition du groupe sur le document de présentation du groupe de veille, d'écoute et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress, de mal-être et de souffrance au travail - délai, fin février 2017,**

- **assurer la communication du document de présentation du groupe à l'ensemble de la communauté éducative**
  - **notamment par un affichage dans des points stratégiques de l'établissement**
  - **par une présentation au cours des CoHS des établissements**
  - **par une présentation à chaque réunion de pré-rentrée**

5 Mesures de sécurité dans les établissements d'enseignement agricole - rentrée 2016

Madame WILLEMETZ expose les injonctions nationales et des préfets de département quant à la mise en œuvre de mesures de sécurisation dans les établissements scolaires à la rentrée 2016, dans le contexte de menace terroriste.

Elle explique que les établissements scolaires doivent réaliser un plan particulier de mise en sureté (PPMS) et effectuer un exercice de sensibilisation et d'entraînement portant sur le risque d'intrusion malveillante.

Quelques établissements n'ont pas finalisé le dossier du PPMS pour les risques majeurs que l'on pourrait qualifier de « classiques » càd ceux liés aux risques climatiques et technologiques.
En revanche, tous les établissements ont travaillé sur le risque « intrusion malveillante ».

Monsieur PEZZIN explicite la démarche de mise en sureté.
Il n'y a pas de procédure spécifique arrêtée au niveau national. Chaque préfecture au niveau départemental a défini des procédures et validé une stratégie.
Les établissements doivent avancer avec les autorités de sécurité locales. Celles-ci sont prêtes à répondre aux sollicitations des établissements.

Monsieur PEZZIN expose que dans ces situations, il y aura nécessairement plusieurs réponses.
Le sujet est délicat et complexe : chaque structure doit trouver un mode de fonctionnement spécifique.

Dans un premier temps, les exercices ne sont pas des exercices de simulation mais des exercices d'entrainement.
Le sens de l'action des établissements doit être d'informer sur des conduites à tenir et des postures de vigilance.
Il convient également de tester la chaine d'alerte.

Pour les exercices qui portent sur le volet « s'échapper », ceux-ci interviendront dans un second temps avec le concours et l'encadrement des forces de police/gendarmerie.

Monsieur PEZZIN expose que la posture des forces de l'ordre a changé depuis les attentats de 2015 : en effet, la réponse des forces de l'ordre n'est plus de sécuriser la zone et d'attendre les renforts mais d'aller à l'affrontement et de concentrer le feu vers les forces de l'ordre présentes.
Monsieur PEZZIN ajoute que le dispositif de l'alerte au sein de l'établissement est une réelle difficulté. Il faut être vigilant à trouver un système qui ne soit pas une source de danger supplémentaire en déclenchant le passage à l'acte.

Madame PERRY rappelle qu'il faut également prendre en considération l'organisation de la sureté qui repose sur la préfecture de zone qui dépasse largement les contours du département et de l'académie.
Au contraire d'une situation de crise majeure de type climatique ou technologique qui peut être planifiée - dans ce type de situation, il n'est pas possible de prévoir une réponse pré-établie.

Monsieur CHASSAGNETTE remercie de cet éclairage. S'il comprend qu'il y ait nécessité d'analyser les situations de chaque établissement, il ne comprend pas que des consignes différentes soient édictées par chaque préfecture.

Monsieur PEZZIN complète la présentation en explicitant que la consigne donnée aux établissements dans un premier temps a été de s'entraîner à la consigne « se barricader » dans le but de développer la culture du risque.
Ce premier exercice permet à chacun de s'interroger sur les comportements à adopter.

Monsieur AUBOUEIX ajoute que la préparation et la réalisation de ces premiers exercices permet de sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative - apprenants, personnels et familles.

Madame DEVYLDER conforte l'importance de l'information préalable qui est délivrée aux équipes. Le fait de se poser des questions sur différentes situations permet de réfléchir à des attitudes à adopter.

Monsieur CHASSAGNETTE interroge sur la suite envisagée après ces premiers exercices. Il y a des points à corriger et à améliorer.

Madame PERRY indique qu'un des éléments clés de la 1ère étape a été de travailler la capacité à tester la chaîne d'alerte et l'information auprès des usagers.
La 2ème phase conduira à poursuivre le travail engagé en vue d'améliorer les pratiques.

Monsieur PEZZIN relève que la 2ème phase pourrait consister en quelques exercices de simulation. Il confirme qu'il n'y a pas d'interdiction à travailler sur le volet « fuir ».
La limite des exercices est le caractère « trop planifié » qui ne laisserait pas suffisamment de marge à l'aléatoire pour tester la capacité de chacun à réagir.

Monsieur AUBOUEIX partage cet avis. En effet, il n'est pas possible d'envisager tous les scénarii et ainsi, il faut plutôt travailler sur la prise de conscience et l'apprentissage des bons réflexes et des bonnes attitudes. Le sens de l'action est de transmettre une culture du risque.

Madame PERRY exprime que les exercices servent à apprendre les bons réflexes et à s'entraîner.

Monsieur PEZZIN informe qu'un exercice départemental - similaire à un exercice de simulation sera réalisé prochainement dans le Loiret dans un établissement d'enseignement agricole. Il ne peut donner plus d'informations, les données de l'exercice devant conserver un caractère confidentiel.

D'autres exercices pourront être réalisés dans le courant de l'année scolaire dans les autres départements avec le concours des forces de sécurité et la mobilisation des préfectures.

Monsieur CHASSAGNETTE revient sur les éléments de retour d'expériences des premiers exercices. Il pointe la problématique de l'alerte. Il semble que chaque solution ait un revers qui puisse être facteur de danger. Le niveau national donnera t-il consigne d'une sonnerie spécifique reconnaissable par tous ?

Il interroge sur les équipements des établissements : certains se sont dotés d'une sirène sur fonds propres. Ces équipements ont un coût non négligeable pour les budgets des établissements.

Monsieur PEZZIN informe que le Conseil régional n'est pas opposé aux financements de certains équipements. Cependant, il est nécessaire d'avoir suffisamment d'éléments de réponse sur le questionnement de l'alerte notamment, avant d'engager les travaux d'installation.

Monsieur CHASSAGNETTE ne se satisfait pas d'une situation où chaque établissement doit s'organiser seul. Il demande avec insistance d'accompagner les établissements dans leurs démarches pour les outiller sur des modes opératoires.

Madame PERRY expose que la réunion régionale des chefs d'établissement est un lieu de partage d'expérience et de pratiques.

Monsieur CHASSAGNETTE demande qu'un bilan des exercices soit transmis aux membres du CHSCT-REA.

Monsieur PEZZIN n'y est pas opposé - sur quelques points saillants tout en précisant que certains éléments ne peuvent rester que dans l'échange.

Les points de l'ordre du jour ayant été traités, Madame PERRY remercie les participants et lève la séance à 17h45.

Fait à Orléans, le 03.04.2017

La Présidente,	Le Secrétaire,	Le Secrétaire-adjoint,
Catherine PERRY	Odile WILLEMETZ	Etienne COFFINEAU

Annexe n°1 - charte de fonctionnement du groupe de veille, d'écoute et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress, de mal-être et de souffrance au travail.

Annexe n°1 - charte de fonctionnement du groupe de veille, d'écoute et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress, de mal-être et de souffrance au travail.

GROUPE DE VEILLE, D'ECOUTE ET D'ALERTE POUR LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE STRESS, DE MAL-ETRE ET DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL

CHARTE DE FONCTIONNEMENT
Comité hygiène et sécurité conditions de travail
CHSCT-REA - enseignement agricole- région Centre-Val de Loire
Modifiée en CHSCT-REA du 8 décembre 2016

1) Préambule

Au vu des préconisations élaborées par le comité d'hygiène et de sécurité ministériel (guide sur la prévention et le traitement des situations de stress et de harcèlement - note de service SG/SRH/SDDPRS/N2008-1233 du 15 octobre 2008) et de l'Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique[2], notamment dans le domaine des risques psychosociaux, le Directeur régional de la DRAAF, Président du CHSCT-REA a décidé de mettre en place **un groupe de veille, d'écoute et d'alerte pour la prévention et le traitement des situations de stress, de mal-être et de souffrance au travail** pour tous les membres de la communauté éducative des EPLEFPA à la demande unanime des membres de cette instance à l'issue de la réunion du 27 avril 2010.

2) Mission du groupe

Le groupe a pour objectif d'informer, d'aider et d'appuyer tous les personnels des EPLEFPA de la région Centre-Val de Loire confrontés à des situations de stress et de mal - être au travail.
Il procède à l'écoute individuelle des agents, conduit des diagnostics sur les situations dont il est saisi, recherche des solutions et formule des préconisations, sans se substituer aux acteurs en charge de prévention de par leurs fonctions que sont: le service santé au travail - médecins de prévention (médecin du travail MSA, médecins de prévention désignés par le Conseil régional et médecins de prévention avec lesquels les établissements auront conventionnés pour la prise en charge des agents contractuels sur budget), le service social - assistantes et assistants de service social, l'ISST (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail), les infirmiers et infirmières des établissements, les agents de prévention (assistants et conseillers de Prévention) et le CHSCT-REA qui doit conduire des actions en la matière.

L'appui apporté à un agent peut se matérialiser par des propositions d'ordre personnel, administratif, managérial, après analyse de la situation.

3) Limites de l'action du groupe de veille

Les situations d'urgence seront traitées directement avec/par le médecin du travail et l'assistant de service social.
Le groupe n'intervient pas dans le domaine médical.
Il revient à l'animateur du groupe de saisir le médecin de prévention ou l'assistant(e) de service social compétents pour déterminer si la situation entre dans les limites d'action du groupe.
Dans le cas où l'animateur du groupe considère que la situation présentée ne relève pas du groupe de veille, il informe les membres des éléments qui l'ont conduit à prendre cette décision.

4) Déontologie

La mise en place du groupe de veille repose sur 6 principes fondamentaux :

L'adhésion
Les membres du groupe de veille partagent les objectifs et les règles de fonctionnement qui lui sont fixés. Leur engagement et leur adhésion se matérialisent par la signature de la présente charte. La durée moyenne d'engagement attendue est de 3 à 5 ans.

La confidentialité et l'anonymat
Les travaux du groupe sont confidentiels.
Aucun des éléments qui ressortent de l'écoute des agents ne peut être versé à leur dossier administratif.
La confidentialité doit être entière au sein du groupe de veille.

La neutralité
Les membres du groupe de veille s'engagent à porter un regard neutre d'une part sur les situations dont ils sont saisis, d'autre part sur les autres membres du groupe.

[2] Accord consultable sur : http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1600.html

L'exigence de formation
Une formation en adéquation avec les attendus de leur mission devra être organisée préalablement à leur intégration au groupe puis annuellement pour les membres du groupe (ex: formation à l'écoute, gestion du stress; procédures....) lors de sa constitution, puis régulièrement actualisée et complétée.
Les membres du groupe s'engagent à suivre cette formation.
Les nouveaux membres du groupe devront également suivre les formations adaptées.

La régulation
L'animateur du groupe de veille s'attache à ne pas mettre en relation des agents et des membres du groupe en cas de conflit d'intérêt.
Un membre peut de lui-même renoncer à participer ponctuellement aux travaux du groupe s'il estime qu'il se trouve devant un conflit d'intérêt.

Démission
Un membre du groupe de veille peut démissionner notamment s'il n'est plus en accord avec la mission de ce groupe.

5) Modalités de fonctionnement

- **Constitution du groupe**

Les membres du groupe ne sont pas obligatoirement membres du CHSCT-REA.
Ils doivent être volontaires et motivés.
Ils sont nommés par le Président du CHSCT-REA. Les représentants des personnels enseignants, formateurs, non-enseignants ATS et agents des lycées sont nommés sur proposition des représentants des personnels au CHSCT-REA après avis du CHSCT-REA.

La participation d'un agent au groupe de veille est inscrite dans la fiche de poste de l'intéressé.

La diversité des profils professionnels sera privilégiée dans un objectif de pluridisciplinarité.
Le groupe est constitué :

- du chef du SRFD, animateur du groupe,
- 2 représentants des personnels enseignants/formateurs, CPE/assistants d'éducation
- 2 représentants des personnels non enseignants Administratifs, Techniciens, Santé,
- 2 représentants des personnels non enseignants - agents des lycées,
- 2 personnels de direction,
- du service santé au travail -médecine de prévention,
- du service social.

Pour chaque situation à étudier, l'animateur du groupe constituera un sous-groupe d'écoute composé de 3 à 4 personnes dans un souci de représentativité du groupe de veille.

Dans toutes les situations, un acteur de prévention - assistant de service social et/ou médecin de prévention - est associé au sous-groupe.
Cette seule équipe aura connaissance de la situation dont elle est saisie.

En tant que de besoin, le sous-groupe prendra l'attache, voire associera l'ISST, l'IGAPS ou l'Inspection de l'Enseignement agricole, le directeur des Ressources Humaines (DRH) du Conseil Régional.
Tout membre du groupe peut proposer de faire appel à un expert. La décision revenant à l'animateur du groupe.

L'animateur du groupe a pour rôle de le faire fonctionner (convocation, secrétariat...) et de préparer les rapports d'activité.

La composition du groupe est actualisée à chaque rentrée scolaire par le président du CHSCT-REA si certains membres quittent la région ou souhaitent cesser leur implication dans le groupe.
Le président peut exclure un membre du groupe: dans ce cas, il informe par un avis motivé, l'agent de sa décision, le CHSCT-REA et les membres du groupe de veille.
En cas de non respect de la charte, cette exclusion du groupe de veille n'est pas portée au dossier de l'agent.

- **Saisine**

Tout agent en poste en EPLEFPA de la région Centre-Val de Loire peut contacter directement par tout moyen de communication (téléphone, courrier électronique, entrevue) et confidentiellement un membre du groupe de veille sur les situations de stress ou d'expression de harcèlement, de mal-être ou de souffrance au travail quelles soient individuelles ou collectives, dès lors qu'il y a atteinte aux droits et à la dignité, risque d'altération de la santé physique ou mentale ou risque de compromettre l'avenir professionnel le concernant directement et/ou des collègues (articles 1152-1 et 1152-2 du code du travail), dans la limite de compétence du groupe.

Un agent témoin d'une situation peut interroger le groupe de veille pour un tiers mais il ne peut être fait de préconisations que si l'agent / les agents directement concernés sont acteurs de la saisine. A défaut, le médecin de prévention, l'assistant(e) de service social et l'ISST - acteurs en charge de la prévention sont saisis.
Lorsqu'un tiers - témoin d'une situation - saisit le groupe de veille, le tiers doit informer l'agent concerné de sa démarche.

Un agent ayant saisi le groupe de veille peut demander à tout moment l'arrêt du processus.

- **Traitement des saisines**

Lorsqu'un membre du groupe de veille est saisi d'une situation (qui n'est pas d'ordre médical), il en informe l'animateur à l'aide d'une fiche de transmission.
L'animateur constitue alors un binôme d'écoute puis un sous-groupe dans la configuration adaptée au regard des personnes impliquées dans la situation vécue par l'agent.

L'animateur organise une réunion de sous-groupe d'écoute dans le mois qui suit la saisine.
Il informe tout le groupe de veille de la mise en place d'un sous-groupe ainsi que de la thématique de saisine (type de situation rencontrée : stress, harcèlement ou autre) - en respectant les conditions d'anonymat.
Le sous-groupe présente au groupe la situation décrite par l'agent et les propositions et conseils formulés.
Ces propositions sont transmises à l'agent.
Si l'agent l'autorise, les préconisations sont transmises à l'administration compétente.
Les préconisations faites à l'agent pourront être formalisées par écrit s'il le souhaite.

Le suivi des préconisations d'ordre administratif concernant la situation de l'agent faites par le sous-groupe reste du ressort de l'administration compétente.
Dans un délai d'un à trois mois, le binôme d'écoute recontacte l'agent pour faire le point sur l'évolution de sa situation.

Tous les documents relatifs à la saisine et au traitement de la situation décrite sont stockés sous clé au SRFD.

RECAPITULATIF :

- ✓ un membre du groupe de veille est sollicité,
- ✓ il informe l'agent demandeur des règles de fonctionnement et de la procédure - en particulier de l'information de l'animateur et des membres du groupe de veille,
- ✓ si c'est un tiers - témoin d'une situation - qui saisit le groupe de veille, le membre du groupe de veille rappelle que le tiers doit informer l'agent concerné de sa démarche.
- ✓ Le membre du groupe de veille sollicité informe l'animateur du groupe de veille,

- ✓ l'animateur du groupe constitue un binôme d'écoute,
- ✓ le binôme rencontre l'agent demandeur
- ✓ et informe les membres du groupe de veille de la saisine et de la situation rencontrée
- ✓ un sous-groupe de 3 ou 4 membres est constitué : il est composé à minima de l'animateur et des écoutants.
- ✓ un acteur de prévention (assistant de service social ou médecin de prévention) est systématiquement associé à ce « sous-groupe »,

- ✓ le sous-groupe analyse la situation et élabore des propositions.
- ✓ les propositions sont présentées au groupe de veille dans son entièreté

- ✓ les propositions sont transmises à l'agent
- ✓ avec l'accord de l'agent, les propositions et les préconisations sont transmises à l'administration compétente (chef d'établissement, SRFD, Conseil Régional), et selon les cas au médecin de prévention et à l'assistante sociale.

- **Publicité**

Le présent document est publié sur le site internet de la DRAAF, diffusé à l'ensemble des EPLEFPA pour publicité interne lors de chaque rentrée scolaire, avec, en annexe, la liste actualisée des membres du groupe avec leurs coordonnées et remis aux agents recrutés en cours d'année.
La DRAAF informera le service des ressources humaines du Conseil Régional, employeur des agents des lycées de la mise en place de ce groupe.

- **Rapport d'activité du groupe de veille**

L'animateur du groupe (chef de SRFD) prépare une synthèse annuelle des travaux du groupe de veille.

Le groupe de veille au complet se réunit au moins une fois par an pour :
- établir son bilan d'activités (préparé par l'animateur),
- décliner des actions de prévention à proposer au CHSCT-REA au vu des situations récurrentes éventuellement rencontrées,
- revoir les modalités de sa publicité auprès des agents,
- actualiser et programmer les besoins de formation de ses membres.

Cette synthèse comporte :
- le nombre de saisines reçues par le groupe, sous forme anonyme, avec leur date, par fonction d'agents (ATLS, enseignants, formateurs, TOS) sous réserve de ne pas porter préjudice au caractère d'anonymat, par nature de situation rencontrée (stress, harcèlement),
- le nombre de saisines adressées par le groupe aux acteurs de prévention pour traitement direct,
- le type de préconisations proposées par le sous-groupe d'écoute mise en place à cette occasion (administratives, personnelles...),
- l'état d'avancement des dossiers traités (typologie : traité, en cours, transmission au médecin de prévention...).

Cette synthèse est anonyme : elle ne mentionne ni le nom des agents ni leur établissement d'affectation.
Cette synthèse est présentée au CHCT-REA annuellement. Elle est également transmise au président du CHSCTM, au secrétaire général du MAAF et à la DGER.

6) Moyens de fonctionnement et modalités administratives

Les frais de déplacements occasionnés par le fonctionnement du groupe et les formations des membres sont pris en charge par la DRAAF.

Une lettre de mission annuelle co-signée par la DRAAF, le chef d'établissement et l'agent est délivrée à chaque membre du groupe de veille. Cette mission s'inscrit dans le temps de travail de l'agent.

Dès la mise en place d'un sous-groupe, l'animateur informe le chef d'établissement dans lequel les membres du sous-groupe sont affectés.
Lorsqu'un agent est sollicité pour une réunion du groupe de veille, un ordre de mission lui est délivré par la DRAAF et est communiqué à son chef d'établissement. Cet ordre de mission ne mentionne aucune information sur la situation à traiter.

Dans l'attente de précisions d'organisation pratique formulées par le Conseil Régional, les modalités administratives de participation des personnels agents des lycées dont la gestion relève de la compétence de la collectivité feront l'objet d'un amendement à la présente charte.