



SNEP Wallis-et-Futuna

Courriel à Wallis : <thierry.besserve@gmail.com>

Courriel à Futuna : <dmcaddet@gmail.com>

SNES Wallis-et-Futuna

BP 605 Mata 'Utu 98 600 Wallis

Courriel : <contact@snes-fsu-wf.fr>

Site : <http://www.snes-fsu-wf.fr>

## Compte-rendu du CHSCT du jeudi 7 novembre 2013

Sont présents :

### Membres du CHSCT, représentants du vice-rectorat

M. Bernard Zier, vice-recteur

M. David Peil, secrétaire général

M<sup>me</sup> Laurence Lannaud, chef des ressources humaines

### Membres du CHSCT, représentants des personnels

M<sup>me</sup> Catherine Courcaud (FSU), suppléante

M. Jean-Pierre Policard (FSU), titulaire

### Personnes qualifiées et experts désignés par l'administration

M. Serge Cïpres, principal du collège de Lano

M. Jean-Claude Bugnet, responsable des formations au Greta

M<sup>me</sup> Laurence Marais, médecin scolaire

M<sup>me</sup> Monique Ballarin, infirmière conseil

M<sup>me</sup> Sesilia Laufoaulu, gestionnaire du collège de Fiua

M<sup>me</sup> Jessica Tuugahala, gestionnaire du collège de Sisia + M<sup>me</sup> Pasikete Maituku (gestionnaire faisant fonction)

M<sup>me</sup> Malia Djaike, gestionnaire du collège de Lano

M<sup>me</sup> Alexandra Mailagi, gestionnaire du collège de Te'esi

M<sup>me</sup> Pétronille Taufana, gestionnaire du collège de Vaimoana

M<sup>me</sup> Gloria Teugasiale, gestionnaire du lycée d'État

M. Jean-Claude Barbier, directeur du travail, chef de service de l'inspection du travail et des affaires sociales

M. Fapiano Liufau, représentant de l'EMOP

*Début de la réunion à 10h00.*

En introduction, le secrétaire général se présente brièvement. Le vice-recteur rappelle les buts du CHSCT (problèmes de santé et de sécurité) mais il insiste aussi sur les conditions de travail et se situe dans continuité de la politique ministérielle qui met l'accent sur les relations humaines. W&F ne doit pas être un territoire d'exception, notamment pour les personnels.

Il félicite enfin les gestionnaires et les personnels pour les mini-jeux qui se sont bien passés mais un bilan reste à faire.

### I) ADOPTION DU PROCÈS VERBAL DU CHSCT PRÉCÉDENT

Le procès verbal du CHSCT du 25 juillet 2013 est adopté à l'unanimité.

### II) ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX DES QUATRE COMMISSIONS DU CHSCT (30 minutes)

Rappel des quatre commissions mises en place.

Commissions	Établissements supports	Coordonnateur
Hygiène	Lycée, clg Te'esi & Fiua	Clg Te'esi
Sécurité électrique	Clg Malae, Te'esi & Sisia	Clg Malae
PPMS	Clg Sisia, Lano, Malae & Lavegahu	Madame Ballarin
Formation	Clg Lano & Malae	Madame Huvenne

L'infirmière conseil intervient pour présenter le dossier PPMS (plan particulier de mise en sûreté), celui qui a le plus avancé. Le document élaboré par elle-même a été envoyé à tous les établissements mais seuls Te'esi et Sisia ont renvoyé

ce document complété et adapté à l'établissement. Il est en cours d'élaboration ailleurs et ils seront sans doute tous terminés aux alentours de la prochaine rentrée.

Le vice-recteur rappelle que ce document impulse une politique de sécurité qui n'existait pas auparavant.

La gestionnaire de Te'esi demande l'intervention d'un technicien pour valider le PPMS. Le principal de Lano rappelle que ce document permet la mise en sécurité des bâtiments et celle des personnes mais qu'il doit être propre à chaque EPNE et n'est pas toujours facile à élaborer.

Le vice-recteur propose que le vice-rectorat coordonne un exercice d'évacuation grandeur nature avec tous les services concernés. Il insiste par ailleurs pour que ce PPMS soit intégré aux enseignements afin de sensibiliser les élèves car la sécurité ne doit pas être seulement une affaire de spécialistes.

Les trois autres commissions n'ont pas été évaluées car elles sont en sommeil, le PPMS ayant monopolisé tous les efforts.

### **III) POINT SUR LA GESTION DES DÉCHETS MÉDICAUX (20 minutes)**

L'infirmière conseil intervient pour informer le CHSCT qu'elle a rencontré le responsable du service environnement à ce sujet. Chaque administration doit se munir d'une boîte spéciale qu'elle doit rapporter au service environnement. Celui-ci, tous les lundis, mercredis et jeudis, transporte ces déchets et assiste à leur destruction. Chaque administration devra signer une convention avec le service environnement (19 000 CFP/m<sup>3</sup>).

Le directeur du travail précise que le transport doit aussi se faire selon certaines règles et conditions de sécurité et de prudence (documents INPES).

Le secrétaire général apprend au CHSCT que le vice-rectorat fera un achat groupé des premières boîtes spécialisées pour la rentrée 2014.

Le vice-recteur propose que le sujet des déchets médicaux soit abordé en CESC territorial pour former et informer les personnels concernés avec un travail transversal et suggère une exposition pour les élèves, intégrée (ou pas) à la semaine de la santé.

### **IV) BILAN DU PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION 2013 DES PERSONNELS ATOSS (35 minutes)**

#### **V) PRÉPARATION DU PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION 2014 DES PERSONNELS ATOSS**

Le responsable des formations du Greta intervient pour présenter ce bilan puisque cet organisme assure la formation des ATOSS. Une centaine de personnes a participé aux formations, mises en place au deuxième et troisième trimestres et assurées dans cinq domaines principaux :

- formation et adaptation à l'emploi
- qualification professionnelle
- préparation aux concours (une personne reçue au concours interne SAENES)
- formation liée à un service
- formation PSC1 (prévention et secours civiques de niveau 1)

Les stages de 2013 seront repris en 2014 mais ouverts à toutes les administrations du territoire. Il termine en rappelant que l'établissement support n'est plus le lycée mais le collège de Lano.

Le vice-recteur intervient pour rappeler que ces formations doivent servir à la formation individuelle et professionnelle mais aussi à l'institution. Le plan de formation est très directement lié à la gestion des ressources humaines. La définition du PAF est fondée sur l'évaluation des besoins des personnels, qui s'inscrivent dans un plan de carrière, mais elle doit aussi favoriser des formations intercatégorielles et territorialisées. Il propose enfin qu'un bilan de l'ensemble des compétences des personnels ATOSS soit fait pour développer la promotion professionnelle, mais on ne peut pas former tout le monde dans tous les domaines. Il s'agit d'améliorer les formations de base avec des spécialisations, mais sans se substituer aux professionnels du Territoire.

La gestionnaire de Te'esi et le principal de Lano demandent que tous les personnels du même établissement ne soient pas convoqués en même temps aux stages afin de ne pas bouleverser les services. Le secrétaire général les rassure et précise que cette année, le calendrier avait été contraint par les mini-jeux.

Le représentant de l'EMOP demande une formation concernant la sécurité incendie.

### **VI) INFORMATION SUR LES RECRUTEMENTS ET CONCOURS (15 minutes)**

Le vice-recteur et la chef des ressources humaines signalent que sept personnels sous statut de l'arrêté de 76 sont devenus fonctionnaire d'État cette année (après une première titularisation de sept personnes l'an passé), ce qui permettra en quatre-vingt-cinq ans de titulariser l'ensemble de ces personnels. Cette titularisation a pour objectif de stabiliser et de promouvoir les emplois mais la contrepartie est la mobilité du fonctionnaire d'État.

Par ailleurs, la chef des ressources humaines signale que six enseignants contractuels ont été cédés dans le cadre de la loi Sauvadet de 2012.

Le directeur du travail et le secrétaire général précisent qu'il n'est pas toujours avantageux, pour la retraite, d'entrer dans la fonction publique d'État (dispositif local : retraite à 60 ans, pension calculée sur les 10 meilleures années, taux plein avec 32 annuités) et que l'agent doit bien réfléchir avant d'entreprendre les démarches. Dans tous les cas, il est désavantageux d'être polypensionné.

Le vice-recteur rappelle qu'il souhaite conserver les emplois en CDD sur cinq ans pour les contractuels sous réserve qu'ils préparent un concours (interne ou externe), qu'ils bénéficient d'une inspection et d'un tuteur, et qu'ils aient les diplômes requis (il est inadmissible qu'une personne qui est tout juste titulaire du bac puisse enseigner).

La conversation dévie ensuite sur une problématique hors sujet, mais néanmoins intéressante, qui est le statut des langues futunienne et wallisienne. Le vice-recteur précise que c'est une erreur de recruter des enseignants spécialement pour ces langues puisqu'il ne peuvent être titularisés car ces matières n'ont pas d'existence légale reconnue. Il est préférable de recruter des titulaires (du premier et second degrés) avec une habilitation pour enseigner ces langues pour se diriger vers une option LCR (langue et culture régionales) au bac. Il faudra alors travailler avec la future académie des langues de W&F. Un colloque est prévu à ce sujet en mars-avril 2014 avec des partenaires de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie et des IG.

## **VII) STATISTIQUES ANNUELLES DU SERVICE DE PROMOTION DE LA SANTÉ (10 minutes)**

L'infirmière conseil présente un gros document de 130 pages dont les tableaux les plus significatifs seront ajoutés en annexe au PV de ce CHSCT. Elle réitère que ce document ne porte que sur le travail des infirmières scolaires.

## **VIII) BILAN 2013 DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (10 minutes)**

Le secrétaire du CHSCT présente succinctement le document ci-dessous qu'il a rédigé.

### **Bilan 2013 des mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les EPNE de Wallis-et-Futuna**

#### **I / CADRE RÉGLEMENTAIRE**

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique rappelle, en son article 61 :

« Art. 61. — Chaque année, le président soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

« 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par les articles du présent décret. Ce bilan est établi notamment sur les indications du bilan social prévu à l'[article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011](#) susmentionné et fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-8 ;

« 2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse définie à l'article 51 et du rapport annuel. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. »

Par courriel du 23 octobre et du 4 novembre, Madame la Directrice des ressources humaines avait demandé aux chefs d'établissement de faire remonter un bilan des travaux ou actions de formation concernant la sécurité, la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ainsi que les prévisions en la matière pour 2014.

#### **II / ANALYSE**

##### **a) Au collège de Fiua**

- Tous les élèves de troisième ont eu une formation PSC1 de trois demi-journées.
- Même formation pour les enseignants, dispensée par l'infirmière scolaire.

##### **b) Au collège de Lano**

- Formation aux premiers secours de tous les élèves de troisième (générale, DP6, DPRO) et CAP.
- Complément de mise aux normes de sécurité incendie de l'établissement (trois extincteurs).
- Vérification des plans d'évacuation de chaque salle.
- Deux exercices d'évacuation des locaux (dont un inopiné).
- Mise à jour du registre de sécurité.
- Vérifications annuelles réglementaires (incendie, électricité, alarme...).
- Deux projets pédagogiques menés sur le thème de la santé (alimentation et prévention de la dengue).

#### **III / SYNTHÈSE**

Deux EPNE, sur les sept que compte le territoire, ont répondu. À six semaines de la fin de l'année scolaire, il est donc difficile de dégager les orientations générales de ce que les établissements ont entrepris en 2013 en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

On peut néanmoins constater que les deux établissements ont assuré une formation PSC1 pour l'ensemble de leurs élèves de troisième (et même l'ensemble des élèves en fin de scolarité au collège de Lano).

Le collège de Lano est par ailleurs le seul établissement à avoir communiqué l'ensemble des mesures réglementaires en matière de sécurité qu'il a prises.

Par contre, aucun programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail n'a été communiqué pour 2014.

#### **IV / CONCLUSION**

La demande aux chefs d'établissement avait sans doute été un peu précipitée cette année (faite la veille et le lendemain des vacances de la Toussaint). Pour l'année prochaine, il serait souhaitable que le bilan et le programme soient demandés plus tôt dans l'année, peut-être après le deuxième CHSCT, afin de laisser le temps à l'ensemble des personnels et élus d'élaborer et de s'approprier ces deux documents obligatoires. Ceux-ci doivent en effet fonder la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail afin que, de manière plus générale, la sécurité dans les EPNE prenne toute la place qui lui revient dans les projets d'établissement.

## **IX) QUESTIONS DIVERSES FSU (30 minutes)**

Le secrétaire général répond dans un premier temps de manière très synthétique en cinq minutes. Alors que les membres du CHSCT commencent à se lever pour quitter la séance (il est midi), nous avons dû redemander des réponses plus précises pour chacune de nos questions.

### **1) QUESTIONS PORTANT SUR LE PRÉCÉDENT CHSCT**

**a) Où en est-on de l'avancement du dossier sur la dératization des établissements du Territoire ?**

**Réponse de l'infirmière conseil.** Elle nous apprend qu'elle a rencontré le responsable du service environnement à ce sujet. Il lui a répondu qu'il faut faire un état des lieux. Si tous les établissements (primaires et secondaires) sont concernés, il faudra mener une campagne générale de dératization ; si seulement quelques établissements sont concernés, la dératization pourra se faire pendant les prochaines grandes vacances.

**b) Le vice-rectorat a-t-il enfin trouvé un organisme agréé en Nouvelle-Calédonie pour former l'ACMO du Territoire ?**

**Réponse du directeur du travail.** Il nous apprend que l'IFAP en Nouvelle-Calédonie peut former l'assistant de prévention (anciennement ACMO).

### **2) HYGIÈNE**

**a) Peut-on avoir un bilan de la remise en état des douches et sanitaires des établissements scolaires ayant servi d'hébergement pour les mini-jeux du Pacifique ?**

**b) De manière générale, l'hygiène et la sécurité dans les établissements ayant servi d'hébergement ont-elles bénéficié de ces mini-jeux (présence d'extincteurs, de signalétique, de registre de sécurité, etc.) ?**

**Réponse du secrétaire général.** Sans entrer dans les détails, les mini-jeux ont été bénéfiques car ils ont permis soit des travaux de mise aux normes soit la mise en évidence de problèmes. À cet égard, l'état des lieux des sites d'hébergement pour les mini-jeux, qui ont tous fait l'objet d'un arrêté préfectoral consultable au JO de W&F, peut servir de base de réflexion pour le DUER.

Le directeur du travail précise qu'il n'a pas eu le temps de visiter les ateliers, notamment celui de tôlerie au lycée, mais que des moyens assez simples permettent l'absorption du bruit (document INRS). Même certains lycéens travaillant dans les salles adjacentes se plaignent du bruit insupportable des ateliers.

### **3) SÉCURITÉ**

**Peut-on avoir un bilan des réparations post-Evan ? Les falés-préaux des collèges de Lano, Te'esi et Vaimoana ne sont, par exemple, toujours pas reconstruits. Le seront-ils prochainement ?**

**Réponse du secrétaire général et du principal de Lano.** Seule la mise en sécurité a été faite dès le lendemain du cyclone. Faute de financements, presque aucune réparation ou reconstruction lourde n'a été faite. À Te'esi et Lano, ce sont les parents qui ont entrepris de réparer les falés mais ce dernier établissement n'a pas les moyens de financer l'achat des matériaux.

### **4) CONDITIONS DE TRAVAIL**

**Est-il prévu l'année prochaine, pour « l'amélioration des conditions de travail relatif à l'ensemble des EPNE », d'effectuer une enquête normée et largement employée appelée test de Karazek ? Ce test permet d'évaluer globalement la santé mentale au sein d'une structure sur la base de trois éléments : l'autonomie décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. Ces trois éléments combinés permettent de donner une évaluation chiffrée du degré de stress.**

**Cette question n'obtient aucune réponse.** Le secrétaire général demande au SNES dans quel cadre cette question est posée. Le SNES répond que le ministère vient de reconnaître les risques psychosociaux. Le SNES poursuit en faisant remarquer que la santé des personnels est la grande absente autour de cette table, tout comme la médecine du travail est absente pour les personnels du MÉN.

L'infirmière conseil demande pourquoi une visite médicale approfondie n'est pas obligatoire pour l'affectation à W&F de tous les personnels.

La gestionnaire de Te'esi rappelle que les personnels locaux (contractuels, titulaires ou emplois fonciers) n'ont fait aucune visite médicale pour entrer en fonction alors que certains présentent probablement des handicaps. Le secrétaire général lui répond que cette lacune sera comblée, que certains postes devront être aménagés et que la médecine de prévention reste à créer sur le Territoire. Le médecin scolaire précise qu'elle peut faire office de médecin de prévention en cas de demande, que les personnels qui le souhaitent ne doivent pas hésiter à prendre rendez-vous avec elle.

**Lever de la séance à 12h30.**