

Avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Réunion le 6 Octobre 2022
Avis

Avis 1	Suite donnée par l'administration
<p>Les membres du CHSCTA demandent que tous les moyens soient mis en œuvre pour que les signalements relevant des violences à caractères sexuelle et sexiste soient transmis dans les plus brefs délais à la référente VSS et que la commission d'instruction soit saisie afin d'examiner les faits et qu'elle puisse proposer au recteur les suites à donner aux signalements.</p> <p>Les obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de lutte contre les discriminations ont été élargies par la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Elles s'étendent désormais à la prévention, au traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes. Dans ce cadre, l'employeur doit mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.</p> <p>De plus l'employeur doit mettre en place les formations nécessaires auprès des différents acteurs en capacité à identifier, accueillir, orienter les agents victimes de VSS. Les membres du CHSCTA demandent à ce que la mise en œuvre soit effective dès le début de cette année scolaire 2022/2023 afin d'être conforme aux orientations stratégiques ministérielles en son axe 5.</p> <p>Objectif: mise en place dans l'académie du plan égalité femme homme</p> <p>Vote ? POUR CONTRE ABSTENTION</p>	<p>Le travail de préfiguration conduit par les référents académiques en 2022/2023 a conduit à la mise en place de la cellule de signalement des violences sexistes, sexuelles et de lutte contre le harcèlement et des discriminations à la rentrée 2023. Parallèlement, les référents départementaux ont été formés en interne aux mécanismes et comportements qui portent atteinte à l'égalité et la diversité au travail afin de mieux les prévenir.</p> <p>Dans la mesure où la plupart des référents sont aussi écoutant(e)s dans le cadre du dispositif de signalement, ils ont participé à la formation des écoutant(e) organisée à l'IH2EF, afin d'être outillés en concepts juridiques et en postures comportementales : cadre et contexte des VSS, identification des comportements et recueil des témoignages, actions de prévention et réponses apportées aux situations de VSS, accompagnement des victimes.</p>

Avis 2	
<p>Les membres du CHSCTA demandent que soit rappelé à tous les chefs de service la nécessité de prendre en compte les mesures préconisées dans le cadre des RQTH.</p> <p>La reconnaissance de travailleur handicapé obéit à des règles très précises dans le code du travail (article L5213-1 et 2). Il est difficilement compréhensible que des aménagements du poste de travail ne soient pas mis en place lorsque ces derniers sont préconisés.</p> <p>Juridiquement, le maintien dans l'emploi est défini par l'article L.5213-6 du Code du Travail, Il s'agit de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. L'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de le conserver.</p> <p>Objectif:</p> <p>Favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap.</p> <p>Vote ? POUR CONTRE ABSTENTION NSP</p>	<p>Le rappel à la loi en matière de droit à la compensation s'impose, de manière récurrente.</p> <p>Il ne peut toutefois intervenir qu'en rappelant l'entièreté du cadre.</p> <p>1/ le principe d'aménagement raisonnable a vocation à s'appliquer.</p> <p>Il s'apprécie différemment d'un service à un autre, d'une école à une autre, d'un EPLE à un autre.</p> <p>En effet, l'aménagement raisonnable ne vise pas les personnes handicapées en général mais la personne handicapée, prise dans son environnement de travail.</p> <p>Le caractère raisonnable relève de l'analyse du chef de service, en tenant compte de différents déterminants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les aménagements réputés nécessaires ne doivent pas être si importants qu'ils entraînent une « dénaturation » du poste. • L'évaluation de la faisabilité d'une demande pourra questionner les possibilités organisationnelles de l'école, de l'établissement, du service. • L'indisponibilité et/ou l'inadaptabilité avérée des locaux de travail ou des installations et des équipements de travail peuvent être de nature à établir que l'aménagement nécessaire entraînerait une charge disproportionnée. <p>2/L'aménagement de l'organisation du travail visera à faciliter l'exécution de la mission notamment par rapport à une fatigabilité, au suivi d'un traitement ou de soins, une contrainte physique ou sensorielle. Mais si les aménagements au niveau de l'organisation du travail impactent profondément l'ensemble de l'équipe, la mesure proposée pourra être considérée comme non raisonnable.</p>

3/Si la visite médicale de l'agent auprès du médecin du travail a conduit à produire une fiche de visite médicale, l'avis doit être prononcé de la manière la plus motivée et circonstanciée possible, sur les limitations rencontrées et la proposition de mesures. C'est sur la base de cette analyse que des aménagements de postes pourront être déterminés.

4/ Lorsque le besoin est ainsi prescrit, même si l'agent a exprimé des préférences sur les aménagements, l'employeur demeure seul décisionnaire des aménagements qu'il accorde, en tenant compte à la fois de la préconisation médicale, des moyens de compensation et adaptations organisationnelles possiblement mobilisables, des moyens dont il dispose et des aides auxquelles il peut recourir dans une logique d'aménagement raisonnable.

L'ensemble des éléments sont donc croisés pour la mise en œuvre des compensations en application des orientations de la politique handicap ministérielle : qu'ils soient d'ordre médicaux, administratifs, relevant des obligations d'employeur, du droit à compensation pour l'agent, des moyens disponibles, des possibilités organisationnelles.

En ce sens, l'employeur est tenu à une obligation de moyens renforcés (et non de résultat). Il est possible au chef de service de rechercher d'autres moyens de compensation en substitution de celui préconisé par le médecin (qui n'émet que des préconisations et formule un avis pour conseiller l'administration). Il peut solliciter le médecin du travail, pour qu'il puisse évaluer si d'autres moyens de compensation pourraient permettre de répondre. Dans l'hypothèse où la prise en compte des conséquences du handicap n'est pas possible, un écrit doit être adressé à l'agent et au médecin du travail.