

## Avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental de la Mayenne

Séance du 12 mars 2020

### Avis n°1 :

La visite d'une délégation du CHSCT D au collège et à l'école de Grez-en-Bouère a eu lieu le 1<sup>er</sup> juin 2018. A l'issue de cette visite, des préconisations ont pu être émises.

- Considérant les préconisations émises à l'issue de la visite CHSCT du 1<sup>er</sup> juin 2018
- Considérant que le collège et l'école de Grez-en-Bouère sont situés dans le périmètre dit "de sécurité" de deux entreprises, APPROCHIM et BRENNTAG, classées SEVESO (niveau 2)
- Considérant l'arrêté préfectoral du 26 novembre 2019 qui suspend une partie des activités du site APPROCHIM
- Considérant que l'émission de substances nocives pour la santé est avérée.
- Considérant que les incidents survenus au mois d'octobre 2017, à savoir l'explosion dans l'usine APPROCHIM, ont impacté la santé des personnels en matière de stress, angoisses et inquiétudes.
- Considérant que les plans particuliers doivent être intégrés dans le PCS conformément aux articles du code de la sécurité intérieure, et de la loi de 2004.

Le CHSCT D 53 considère primordial de s'appuyer sur les obligations respectives de l'employeur, des collectivités de rattachement et de la préfecture en matière de mise en sécurité des personnels, telles qu'elles sont définies dans les textes réglementaires pour garantir leur santé et leur sécurité effectives.

Le CHSCT D 53 estime nécessaire que les plans particuliers soient articulés avec les PCS (Plan communal de sauvegarde) et ce dernier avec le plan ORSEC.

Le CHSCT D 53 demande que les PPMS des établissements scolaires soient intégrés dans le PCS, conformément aux articles du code de la sécurité intérieure et demande au directeur académique de s'en assurer.

Le CHSCT D 53 demande une intervention de l'ISST, dans les établissements scolaires de Grez-en-Bouère.

Le CHSCT D 53 demande que les personnels ayant été potentiellement exposés à des émanations de PCB, ou de tout autres substances nocives possiblement émises par les entreprises sus-citées, puissent bénéficier d'une visite médicale de prévention et qu'une fiche d'exposition soit annexée à leur dossier médical professionnel.

La loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile a été abrogée par l'ordonnance dn°2012-351 du 12 mars 2012 qui fait référence dans le domaine de la sécurité intérieure.

Le plan communal de sauvegarde regroupe l'ensemble des documents de compétence communale contribuant à l'information préventive et à la protection de la population. Il détermine, en fonction des risques connus, les mesures immédiates de sauvegarde et de protection des personnes, fixe l'organisation nécessaire à la diffusion de l'alerte et des consignes de sécurité, recense les moyens disponibles et définit la mise en œuvre des mesures d'accompagnement et de soutien de la population. Il peut désigner l'adjoint au maire ou le conseiller municipal chargé des questions de sécurité civile. Il doit être compatible avec les plans d'organisation des secours (ORSEC).

L'article R731-3 précise que le plan communal est éventuellement complété par :

*7° Le recensement des dispositions déjà prises en matière de sécurité civile par toute personne publique ou privée implantée sur le territoire de la commune.*

La circulaire n°2015 du 25 novembre 2015 relative au plan particulier de mise en sûreté (PPMS) face aux risques majeurs précise que les PPMS, même s'ils se distinguent des différents plans de secours peuvent être articulés avec le dispositif ORSEC. .

La rédaction du PCS incombe donc bien au maire qui n'a pas obligation d'y intégrer les PPMS.

Le directeur académique va solliciter Mme Huhardeaux, ISST du rectorat, afin qu'elle intervienne dans les établissements scolaires de Grez en Bouère et prenne contact avec le maire afin d'étudier les possibilités d'articulation PPMS/PCS.

S'agissant de la visite médicale de prévention il appartient aux personnels qui le souhaitent de se faire connaître auprès de leur directeur, directrice ou chef d'établissement. A l'issue de ce recensement la DSDEN prendra l'attache du directeur des ressources humaines du rectorat pour voir dans quelles conditions ces visites peuvent être organisées.

Le CHSCT-D 53 constate que le manque de moyens relatifs à la médecine de prévention sur le département de la Mayenne est criant.

Les moyens consacrés à la médecine de prévention ne permettent pas au personnel occupant le poste de médecin de prévention sur le département de la Mayenne et du Maine et Loire d'exercer ses missions.

Cette situation a des conséquences maintes fois rappelées au directeur académique de la Mayenne :

- Des personnels qui ne consultent pas le médecin de prévention (du fait notamment de la distance)
- Des visites médicales qui ne sont pas honorées
- Impact sur les politiques de prévention impossible à mettre en place
- Bilan de la médecine de prévention en CHSCT quasi inexistant (le médecin de prévention n'ayant pas les conditions pour rédiger son rapport d'activité tel que prévu par l'article 28 du décret 82-453 du 28 mai 1982)

Le CHSCT-D 53 considère que la médecine de prévention est un droit pour tous les personnels de l'Education Nationale, et que le département de Mayenne ne doit pas faire exception.

L'article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982 indique : « *Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier.* »

L'article 24-1 du même décret précise que les agents qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical prévu à l'article 22 « *font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans.* »

Considérant que le manque de moyens ne saurait justifier une quelconque dérogation à la réglementation.

Considérant que les collègues faisant une demande de visite médicale sont en droit de pouvoir en bénéficier.

Considérant, que la visite médicale est une obligation qui incombe à l'employeur.

Considérant, que toutes les missions de prévention ne peuvent être assurées dans ces conditions.

Le CHSCT-D 53 demande au directeur académique :

- 1- d'autoriser toutes les demandes de visite médicale formulées par les agents,
- 2- d'appuyer l'exigence du recrutement d'un médecin de prévention pour le département de la Mayenne, auprès du recteur d'académie,
- 3- d'envisager toutes les possibilités pour pallier les vacances de postes, notamment en contractualisant avec des dispositifs de médecine du travail public ou privé,
- 4- d'assumer toutes ses responsabilités en matière de santé et de prévention.

Le directeur académique a déjà répondu à un avis similaire déposé en séance du CHSCTD le 29 mars 2018. Les termes de la réponse faite à l'époque restent malheureusement inchangés.

En premier lieu, il convient de préciser que les postes de médecins non pourvus dans l'académie sont budgétés. Ce n'est donc pas un problème de moyens auquel est confronté le rectorat mais plutôt de vivier de recrutement.

Le directeur académique rappelle donc que l'administration, consciente des besoins exprimés dans l'académie, a toujours cherché à pourvoir au plus vite les postes de médecins de prévention, mais se trouve confrontée à de sérieuses difficultés de recrutement. En effet :

- le recrutement de médecin de prévention est une priorité récurrente des orientations académique en matière de santé et sécurité au travail, preuve qu'il n'est nul besoin « d'appuyer cette exigence » ;
- les annonces d'emploi publiées sur le site place de l'emploi public (PEP), de manière continue depuis plusieurs années, attestent de cette priorité. Toutefois peu ou pas de candidats ont postulé sur ces postes ;
- le recteur s'est également rapproché d'autres administrations ou centres de médecine du travail pour envisager la mise en commun des moyens de médecine préventive. Mais malheureusement aucune de ces solutions alternatives n'a pu aboutir à ce jour.

Devant l'impossibilité de recruter des médecins de prévention, les services du rectorat ont ouvert les possibilités de recrutement à des médecins collaborateurs comme la réglementation le leur permet dorénavant et espèrent que cette nouvelle piste de recrutement s'avèrera fructueuse (*ce dispositif offre la possibilité à un médecin titulaire d'un diplôme en médecine d'être recruté au sein d'un service de médecine de prévention et de suivre une formation, en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Le collaborateur médecin est recruté sous contrat et encadré, pendant sa formation par un médecin de prévention tuteur, qualifié. La formation, d'une durée de 4 ans est financée par l'employeur. Elle s'effectue en alternance entre une université proposant ce cursus et le service de médecine de prévention dans lequel la personne est affectée*).

Toutes les possibilités pour pallier les vacances de postes ont bien été étudiées et sont réactivées régulièrement.