



CHSCTA du 7 juillet 2021 Compte rendu du SNUipp-FSU

Ce CHSCTA a été ouvert sans la Rectrice, sans le Secrétaire Général et présidé par l'ex-DRH devenue Secrétaire Générale Adjointe...

Suite à une suspension de séance et à la colère des représentants des personnels, la Rectrice est venue, à la demande des représentants des personnels de la FSU, pour quelques réponses sur des fiches SST puis a quitté la séance ! Elle n'était donc pas présente pour la restitution de l'enquête sur les enseignants référents reconnus en maladie d'origine professionnelle ... Tout un symbole !

1- Calendrier du CHSCTA :

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

Début septembre : CHSCTA délégation d'enquête pour un lycée de Haute Vienne

14 septembre : GT PAP

28 septembre:CHSCTA

1^{er} mars : GT

8 mars : CHSCTA

7 juin : GT

14 juin : CHSCTA

Le SNUipp-FSU intervient pour indiquer que, compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire annoncée par le Ministère de la santé, la rentrée soit anticipée. Les personnels ne pourraient souffrir une nouvelle rentrée qui se ferait sans aucune anticipation, sans que des protocoles soient établis selon les différents scénarios qui pourraient se réaliser et en attendant des décisions du ministre qui seraient une nouvelle fois communiquées par les médias, simultanément aux usagers et aux personnels qui doivent les mettre en œuvre dans la plus grande précipitation.

2- Rapport d'enquête sur les conditions de travail des enseignants référents de Creuse

En préalable, le SNUipp-FSU dénonce le non respect du cadre réglementaire puisque nous avons découvert le document en séance. Or, l'article 74 indique "*Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard quinze jours avant la date de la séance.*"

Le point étant à l'ordre du jour, ce n'est pas acceptable : quel sens a alors la consultation du CHSCTA sur la question ? Sinon le considérer comme une chambre d'enregistrement ?

Le document ne sera d'ailleurs même pas remis sur table : il sera uniquement projeté en séance. Gageons que le document qui sera diffusé sera conforme à celui qui a été présenté...

Par ailleurs, dans ce dossier, nous regrettons -comme nous avons eu à l'indiquer à la Rectrice- que le secret médical ait été levé à plusieurs reprises. En effet, un courrier informant du congé maladie de plusieurs personnels avait été envoyé dans les écoles par une circonscription et un courrier à toutes les écoles et établissements informant d'une enquête sur les enseignants référents « en maladie professionnelle ». Cette dernière mention n'était pas nécessaire dans un tel courrier. Dans un contexte où l'administration empêche les personnels l'accès à des barèmes voire même à leur rang de classement pour l'accès à la hors classe par exemple (qui ne comporte pourtant que des éléments professionnels) sous prétexte de non divulgation des données personnelles dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, la pratique semble pour le moins incongrue.

On peut par ailleurs s'étonner de l'envoi par « courrier du jeudi » à tous les personnels du département -1^{er} degré, 2nd degré, ATSS- pour ne finalement rencontrer que 23 personnels dans le cadre de l'enquête.

Le SNUipp-FSU regrette la lenteur du traitement de ce dossier alors que la situation de travail dégradée des enseignants ne pouvait être ignorée de l'administration et malgré les arrêts des personnels et les demandes répétées des représentants du SNUipp-FSU 23 en CHSCTD.

En effet, la demande initiale d'enquête a été formulée par le CHSCTD 23 le 21 septembre 2020 pour des reconnaissances en maladie d'origine professionnelle du 18 février 2020 et 10 août 2020. Après différentes mesures dilatoires, l'IA avait demandé à la Rectrice en février 2021 (soit déjà un an après le premier arrêt et 5 mois après la demande initiale) de mener cette enquête. Gageons que les préconisations faites par les enquêteurs ne mettront pas autant de temps à se concrétiser ... à défaut les mêmes causes risqueraient de produire les mêmes effets ...

Présentation du rapport d'enquête par le Conseiller Académique de Prévention (CAP)

Le CAP en fait lecture en l'absence d'envoi du document aux représentants des personnels ni de diffusion du document papier en séance.

Les autorités académiques refusent les intervention au cours de la lecture.

Le SNUipp-FSU qui a découvert le document en séance a donc du faire des remarques à « brûle-pour-point » et est intervenu à la fin de la lecture pour formuler plusieurs remarques :

Le SNUipp-FSU regrette que l'évolution du nombre d'élèves bénéficiant d'une reconnaissance/notification MDPH ne soit mentionnée dans le document en parallèle de l'évolution de nombre d'emplois de référents. L'évolution du nombre d'emplois est d'ailleurs purement théorique puisqu'elle ne s'est quasiment jamais réalisée en fonction des arrêts, notamment de maladie, des agents qui se sont succédés.

Le SNUipp-FSU fait remarquer que le Secrétaire Général, en CTA le 24 juin 2021 , a indiqué que l'évolution du nombre de notification MDPH augmentait de façon « exponentielle » : on peut remarquer que l'évolution théorique du nombre d'emplois ne suit pas cette courbe. Or, la législation impose de mener a minima une ESS par élève en situation de handicap et par an. La charge de travail est donc contrainte sans que les moyens dévolus évoluent en conséquence.

Par ailleurs, quand il n'y a pas de remplacement prévu et anticipé des personnels absents, on se retrouve avec une charge de travail qui reste identique ou augmente. Cela a forcément des conséquences sur les conditions de travail des personnels. Pour répondre au cadre légal, on détériore les conditions des personnels.

Les enquêteurs indiquent qu'ils ont eu accès aux chiffres de l'évolution des notifications et qu'ils préconisent un maximum d'une ESS par jour sur les 144 jours de classe. En l'état actuel des notifications, il faudrait donc 7 ETP de référents quand ils sont théoriquement 5, hors absence. Ils préconisent aussi de prendre en compte les temps de déplacement sur les différentes écoles, en particulier sur le territoire creusois, particulièrement rural.

Le rapport préconise de donner accès à « base élèves et au serveur de la MDPH » : le SNUipp-FSU indique que cette recommandation des enquêteurs se heurtera à la législation qui limite fort heureusement les acteurs susceptibles d'intervenir sur les bases de données conformément aux avis de la CNIL. Par contre, il y a une urgence à faire évoluer les outils à disposition des agents, référents comme les autres personnels, pour éviter la multiplication des tâches administratives.

Le SNUipp-FSU appuie sur la remarque mentionnée dans le rapport sur la « faiblesse de l'offre médico-sociale » : le SNUipp-FSU rappelle qu'il sollicite depuis plusieurs années un groupe de travail entre l'ARS et l'Education Nationale avec les représentants des personnels en CTA. Pour le territoire creusois par exemple, la disparition des maître G de RASED (ou RASED à dominante rééducative) a conduit à une très faible prise en charge des besoins des élèves, à quasiment aucune action de prévention dans ce domaine, notamment en maternelle. En améliorant la prévention dès la maternelle, la dégradation des situations pourrait être évitée et les élèves concernés pourraient ne pas avoir recours à la MDPH. Cela aurait des conséquences positives pour tout le monde, pour les enseignants des classes comme pour les personnels référents.

Par ailleurs, le SNUipp-FSU fait remarquer que l'ARS a fait évoluer le cahier des charges des CMPP en indiquant qu'une partie des élèves pris en charge par le CMPP le serait désormais par les RASED alors même que les RASED n'ont pas les moyens de prendre en charge les besoins des élèves ! Il y a donc urgence

à engager ce travail d'état des lieux et de perspectives d'offre, de prise en charge de la difficulté scolaire et du handicap par l'Education Nationale et l'ARS et d'engager les moyens nécessaires à cette prise en charge.

Le SNUipp-FSU regrette que le rapport propose le recours à un personnel « vacataire » pour la saisie initiale des données dans une application : le SNUipp-FSU aspire à ce que des conditions de travail et d'emploi plus sécurisantes soient offertes aux personnels pour assurer les missions de Service Public.

Le SNUipp-FSU alerte sur les conséquences de la préconisation proposant de hiérarchiser les urgences en matière d'ESS pour certains élèves qui peuvent avoir 2, 3 voire 4 ESS sur une même année. Le SNUipp-FSU rappelle que ce n'est pas « *par plaisir* » que les personnels sollicitent la réunion des ESS compte tenu du travail que cela implique : il s'agit de répondre aux besoins des élèves et/ou à des situations de tension dans les écoles. Les ESS permettent d'identifier les besoins de soins et/ou d'aide pour les élèves voire de réajuster les prises en charge ou les aides apportées selon les effets produits par les précédentes. Malheureusement, ces besoins ne trouvent que trop peu souvent un débouché en soins et/ou aides dans des délais corrects. Limiter les ESS pour réduire la charge de travail des référents dégraderait les conditions de travail des personnels des écoles (directeurs-trices et adjoint.es). La réponse doit être trouvée dans l'allocation de moyens en nombre suffisant pour les référents comme pour les soins et aides aux élèves (RASED et médico-social)

Le SNUipp-FSU accueille positivement la proposition d'une possibilité de « débrief » des personnels référents qui sont exposés et demandent à élargir la proposition aux psychologues du 1^{er} degré.

Enfin, le SNUipp-FSU a relevé des manques dans le rapport :

- **la réponse de l'encadrement aux alertes et le « pilotage » du dossier**: On est en juillet 2021 et depuis 2020 aucune adaptation n'a été mise en place. On aurait pu éviter le pire si les alertes lancées par les personnels (prise en compte fiches SST en 2020) avaient été prises en compte par l'encadrement qui avait des contacts directs avec les agents. En cela, on est loin des objectifs affichés dans le cadre du « chantier sur les risques psycho-sociaux » mené à grands frais avec l'Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Force est de constater que ce chantier n'a pas fait évoluer la prise en compte des signaux faibles et forts de RPS ni leur prise en charge par l'encadrement. Le rapport interroge peu ou pas « le pilotage du dispositif ». Pourtant, une simple observation de la carte des secteurs 2019/2020 et la répartition du nombre de dossiers par secteurs permet de mesurer que ces indicateurs portent en germe des conditions de travail intenable (des secteurs dont les écoles sont distantes de plus de 100km !!!, ...)

- **le suivi médical, social et administratif des agents** : La reconnaissance en maladies professionnelles ou d'origine professionnelle est la reconnaissance de la responsabilité du travail et de son organisation dans la pathologie de l'agent. Or, l'accompagnement médical, social et administratif des agents est inexistant. Les personnels n'ont eu quasiment aucun contact avec l'institution pour prendre des nouvelles, accompagner les personnels dans les démarches administratives. Les seuls contacts ont consisté en un appel pour demander à un agent « participant obligatoire » de postuler sur un poste de brigade !

Le médecin de prévention indique que les services académiques n'ont pas le droit de les contacter quand ils sont en maladie professionnelle.

Le SNUipp-FSU indique que si l'on peut téléphoner aux agents pour leur demander une participation au mouvement, on a sans doute le droit de leur demander des nouvelles... Quand au suivi médical et social, il doit être impérativement amélioré. Cela passe par d'autres choix que 1 médecin pour 11 000 agents ou un demi-poste d'assistante sociale pour les personnels creusois.

La double peine : Le SNUipp-FSU dénonce la double peine vécue par les agents qui est compliquée à admettre : les agents concernés sont malades à cause du travail -reconnus en maladie d'origine professionnelle par des médecins experts- et pour autant ils subissent des conséquences en terme de rémunération avec la suppression de l'IMP (indemnité). Cette double peine peut être réparée par l'administration mais celle-ci ne semble pas vouloir y répondre la DRH indiquant que cela ne relève pas du CHSCT

Ce rapport d'enquête va être mis à l'ordre du jour du CHSCTD23, il sera présenté aux CHSCTD19 et 87. Les préconisations qui y sont faites ont vocation à être étendues aux trois départements.

On peut regretter que l'IA ait auto-déssaisi le CHSCTD23 de cette enquête pour que les enquêteurs finissent par demander que le sujet soit traité... en CHSCTD23...

Pour rappel, des représentants du SNUipp-FSU23 avaient demandé à être entendu lors de l'enquête et avaient porté les préconisations suivantes autour de 5 leviers d'actions :

Réduire le nombre d'ESS/de dossiers par référent :

- *En développant la prévention avec des RASED en nombre suffisant : pour cela il convient de développer le nombre d'enseignants spécialisés en RASED et notamment les maître G/valence relationnelle pour favoriser la prévention de la difficulté scolaire. Il convient pour cela de :
. Reconstituer des RASED complets avec la présence dans chaque RASED des maîtres G.
. Augmenter le nombre d'antennes RASED*
- *En améliorant les capacités de prise en charge interne et du médico-social*
- *En augmentant effectivement le nombre de référents afin de réduire le nombre de situations à traiter par enseignants référents en réduisant la taille des secteurs*
- *En présentant un état des lieux en CTSD en fournissant aux organisations syndicales les éléments qui permettront de juger l'opportunité d'une évolution dans le cadre de la carte scolaire*

Partager équitablement le travail :

- *Définir des critères objectifs de répartition (nombre de dossiers, nombre d'écoles, nombre de kilomètres)*
- *Un pilote identifié pour gérer la répartition des dossiers et les aménagements/adaptations à réaliser en fonction de l'évolution de la situation*

Des conditions d'exercice améliorées :

- *Remplaçants attirés pour plus de souplesse dans les ESS et éviter les réunions en soirées ou sur le 12h/14h dans l'intérêt de tous les personnels : augmenter le nombre de brigades pour garantir à chaque ESS l'affectation d'un voire deux remplaçants pour remplacer l'enseignant de l'élève en question et de la directrice ou du directeur si elle/il n'est pas en décharge. Cela permettrait de réduire dans le même temps la charge de travail qui pèse sur les directrices et directeurs d'école dont chacun connaît la dégradation des conditions de travail.*
- *Un équipement matériel adapté*
- *Un lieu de travail de proximité dans le secteur*

Une attention aux signaux faibles et forts de dégradation des conditions de travail :

- *Heures d'envoi des courriels*
- *Fiches SST*
- *Une réactivité forte de prise en compte des signaux et dans les réponses apportées de la part du supérieur hiérarchique*

L'accompagnement des personnels :

La reconnaissance de la maladie professionnelle consacre une responsabilité du travail dans l'origine de la pathologie : l'employeur a donc des devoirs en termes d'accompagnement social, administratif et médical des agents concernés :

- *observer la réserve qui s'impose sur la situation personnelle des agents et notamment le respect de secret médical*
- *intégrer des dispositions dans le barème départemental du mouvement qui vise à favoriser la continuité du service dans l'intérêt des personnels et du service notamment en cas de renoncement des droits à la retraite (Un personnel renonçant à son départ à la retraite est réaffecté, s'il le souhaite, sur le poste précédemment*

occupé. Si tel n'est pas son souhait, il peut participer au mouvement en qualité de participant obligatoire dans l'hypothèse où le serveur est encore ouvert.

- l'employeur maintient les primes et indemnités des agents reconnus en maladie professionnelle et/ou accident de service

3- Bilan du programme annuel de prévention

Les Orientations stratégiques du MEN ne seront pas présentées en CHSCTM avant le 28 septembre.

Le SNUipp-FSU demande la transmission du plan d'action pour les situations de radon, amiante... qui devait être transmis après le CHSCTA du mois de juin (la présentation avait eu lieu sans document de travail et sans projection du document!). L'administration confirme une nouvelle fois qu'elle va l'envoyer aux représentants des personnels.

Le SNUipp-FSU dénonce l'absence de dispositions concrètes sur les conditions de travail des directeurs/trices d'école et demande de ne pas laisser ce dossier au point mort. Le bilan n'est pas bon dans les départements. Des indicateurs devaient être produits et ne le sont pas.

M.Faugeras (CPA) indique que les IEN seront relancés sur ces questions.

4- Question de l'égalité professionnelle :

Le dossier est tristement au point mort avec un refus d'associer les représentants du personnel à la rédaction du plan d'action. L'académie est très en retard par rapport à d'autres académies.

A rebours de son engagement lors du précédent CHSCTA, la DRH refuse de procéder à l'élection du représentant des personnels sur les violences Sexistes et Sexuelles.

La DRH indique qu'un « projet de plan commence à être réalisé sur lequel on va essayer de travailler en tenant compte des différents axes ». Le projet de plan serait rédigé mais ne nous est pas présenté. Elle indique que des groupes de travail seront réunis dans le cadre du CTA à compter du 15 septembre avec les organisations syndicales. Même si le projet est rédigé, il faudra un calendrier avec plusieurs GT.

Le SNUipp-FSU a rappelé l'engagement du ministre d'un « dialogue social renforcé » et a demandé :

- la présentation du bilan social intégrant le rapport de situation comparée dès septembre,
- un calendrier prévisionnel de groupe de travail pour chacun des 5 points du plan d'action
- l'envoi de la redaction actuelle du plan d'action.

Avis proposé par la FSU :

Le CHSCTA demande à ce qu'un travail conséquent soit engagé sur le plan d'action d'égalité professionnelle en :

- clarifiant les acteurs et la répartition des missions de ces acteurs (notamment des deux référents égalité de l'académie),**
- présentant dès le CHSCT de septembre 2021 un bilan social intégrant le rapport de situation comparée,**
- proposant dès à présent un calendrier de travail sur chacun des 5 axes du plan national**

Pour : 5 FSU, abstention : 2 UNSA

Le SNUipp-FSU fait part de sa déception de constater CHSCTA après CHSCTA que cette question n'est pas traitée.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18 h.