



## Compte rendu SNUipp-FSU du CHSCTA du 14/10/2021

### **Situation sanitaire :**

**Masques :** le secrétaire Général parle du réassort en cours.

Le SNUipp-FSU intervient pour dénoncer l'absence de distribution de masques dans les écoles depuis la rentrée dans le département de la Creuse. Les masques étaient arrivés début septembre. Ils ne seront semble-t-il pas arrivés dans les écoles aux vacances de Toussaint.

C'est particulièrement dommageable dans une période où les élèves ne sont plus soumis à l'obligation du port du masque. Or, dans ce contexte, il conviendrait d'avoir une protection accrue des personnels. Étonnement, la Creuse a eu peu ou pas d'écoles et de classes fermées depuis la rentrée et elles sont beaucoup plus nombreuses depuis la fin de l'obligation de port du masque.

Le Secrétaire Général indique qu'il n'a pas connaissance de la situation et qu'il va vérifier.

### **Tests :**

Le SNUipp-FSU a demandé qu'elle était la politique de tests avec une doctrine qui a évolué au cours de la crise (écoles-témoin, zone définie par l'ARS). Le SNUipp-FSU indique qu'il considère que la fin du masque pour les élèves doit s'accompagner d'une politique de test amplifiée.

Le secrétaire Général indique que le ministère demande d'avoir une vigilance :

- la campagne de tests est systématisée sur les écoles où est découvert un cas positif et éventuellement sur le secteur,
- sur les zones définies par l'ARS où est mesurée une circulation plus active du virus

**Autotests :** il est demandé aux personnels de faire connaître leurs besoins : des stocks restent disponibles et un réassort sera possible en cas de besoin.

### **Vaccination :**

Autour de 70 % des 12/17 ans avec une première dose ou un schéma complet.

### **Obligation vaccinale :**

6 collègues ont été suspendus en application des [instructions du 9 septembre 2021](#) (3 infirmières et 3 psyEN), un collègue administratif a pu obtenir une réaffectation dans un service n'imposant la vaccination.

Le SNUipp-FSU a dénoncé une lecture particulièrement stricte de ces instructions qui conduit à se priver de personnels dans une période où les absences non remplacées se multiplient. Aucune réaffectation n'a été proposée aux psyEN concernés alors même que, pour le 1<sup>er</sup> degré, les personnels avaient le statut de professeur des écoles avant la création du corps. Le SNUipp-FSU considère qu'il est regrettable de se priver de personnels par une lecture restrictive des instructions, particulièrement dans une période où les besoins sont forts, où on a besoin de tout le monde.

### **Transparence sur la situation sanitaire :**

La FSU a regretté qu'aucune information objectivée ne soit transmise aux représentants des personnels sur la réalité de la situation sanitaire dans l'Académie alors que la presse en est informée (non des écoles concernées par des classes voire écoles fermées).

La FSU a demandé, au-delà du communiqué de presse hebdomadaire correspondant à une situation un jour J, de recevoir un point du nombre de contaminations recensées et du nombre de cas contacts identifiés (élèves et personnels).

Le SG indique qu'il va remettre en route la communication des chiffres en direction des membres du CHSCTA au même titre que la presse locale.

### **Désignation du référent VSS :**

Alors que l'élection du représentant des personnels « référent Violence Sexiste et Sexuelle » avait jusqu'alors toujours été refusée, elle a enfin pu avoir lieu. Mme Lajaumont (FSU) a été élue.

Pour la partie formation, on est en attente du cadrage national ; même chose pour les décharges. M. Dumont reviendra vers Mme Lajaumont afin d'apporter les éléments de réponse.

Proposition d'avis FSU n°1 :

### **Référent départementaux et référents VSS**

*L'Académie de Limoges a pris beaucoup de retard pour engager la réflexion et le dialogue social renforcé préconisé sur le plan d'action académique pour l'égalité professionnelle. Tout doit être mis en œuvre pour que le plan d'action soit le plus opérationnel possible dès sa validation. En conséquence, l'Académie doit tout mettre en œuvre pour que les engagements soient tenus et notamment :*

- recruter des référents « égalité » départementaux sans délai
- compléter la désignation des référents VSS dans chacun des CHSCT et libérer le temps nécessaire à ces référents pour mener leur action
- engager un plan de formation relatif aux VSS auquel pourront assister les membres des CHSCT

Vote pour à l'unanimité

### **Situation du collège de Crocq :**

Au cours d'une expertise pour l'accessibilité des personnes à mobilité réduite ont des fissures ont été découvertes dans la structure nécessitant la demande de fermeture immédiate de l'établissement.

La réunion de crise avec le Conseil Départemental, les services de l'EN, la principale et la préfecture a conduit le Maire à prendre un arrêté de fermeture. La « continuité pédagogique » sera assurée en distanciel jusqu'aux vacances en attendant d'avoir davantage de perspectives sur les travaux nécessaires.

Trois solutions proposées :

- 1. relogement dans les établissements autour,
- 2. installation de modulaires mais long à mettre en place
- 3. relogement dans le centre de vacances de Crocq... L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail s'est rendu sur place pour visiter et établir des diagnostics etc... est-ce chauffable ? Oui, il y a des aménagements à faire en termes de sécurité. Enfin ces bâtiments devront revenir à leur fonction de centre de vacances au printemps.

Nouvelle expertise des bâtiments du collège Crocq pour l'ensemble du bâtiment pour envisager si l'on installe du modulaire en attendant.

Cantine pour les élèves du primaire : organisation de la cantine sur trois services (maternelle, puis primaires et enfin collégiens dans un réfectoire qui est grand et bien aménagé)

- La cellule bâti scolaire du ministère travaille déjà sur l'outil de pilotage et les diagnostics, par contre on ne sait pas si la solidité du bâti en fera partie. Si oui nous en ferons partie

La FSU a demandé si une expertise allait être sollicitée sur l'ensemble des collèges de l'Académie du même type qui pourraient être affectés.

### **Enquête enseignants référents de la Creuse :**

Le SNUipp-FSU a regretté que le rapport d'enquête présenté en CHSCTA le 7 juillet 2021 n'ait pas été transmis aux autorités locales plus tôt, notamment avant les opérations d'ajustements de carte scolaire. Ainsi, les référents ont fait la rentrée avec 4 postes effectivement occupés sur les 5 c'est à dire dans les mêmes conditions qui avaient conduit deux personnels sur 4 à une maladie d'origine professionnelle alors même que le nombre de dossiers à traiter n'a fait qu'augmenter. Et ce alors même que le rapport d'enquête préconise d'envisager la création d'un 6ème poste.

Le SG indique qu'il s'agit d'une enquête paritaire qui ne peut être contestée.

Le SNUipp-FSU indique que c'est bien parce qu'il s'agit d'une enquête paritaire, d'un diagnostic partagé, que l'on pouvait attendre que l'outil soit donné aux représentants des personnels et de l'administration pour les opérations d'ajustement de carte scolaire, un an après que l'enquête ait été demandée.

**Réponse du S.G :** le sixième poste n'a pas été créé du fait du décalage de calendrier (poste impossible à budgéter post-rentree)

L'enquête a été menée dans un délai que je trouve court, il y a eu un retour au chscta puis retour auprès des enseignants référents et de la dsden avant un retour à tous les personnels entendus.

Les premiers retours ont eu lieu et le suivi des préconisations a été présenté avec les enseignants référents. Il n'a pas senti de déception chez eux.

Les préconisations vont être étendues aussi aux enseignants référents de l'académie.

Premiers éléments : attribution d'un téléphone et d'un ordinateur par enseignant référent.

M. Dumont : les cinq postes ont été pourvus pendant l'année 2020/2021 même s'il y a eu des arrêts maladies, les collègues ont souhaité d'abord travailler à cinq postes avant d'envisager le sixième poste, mais ils souhaitaient effectivement être dotés de ~~avec~~ le matériel pour faciliter leur travail.

Les enseignants référents n'ont pas souhaité avoir un personnel d'aide (à relativiser lors de la rencontre de septembre 2021) pour la saisie des dossiers sur AGESH ?

Le SG s'est engagé à leur attribuer cette aide administrative s'ils le souhaitent.

Le SNUipp-FSU a demandé de relativiser l'enthousiasme puisque les personnels en arrêt maladie -a priori les plus impactés par le fonctionnement- n'ont pas été rencontrés pour ce retour.

Enfin, le SNUipp-FSU a regretté que le rapport d'enquête n'ait pas été transmis aux représentants du personnel en CHSCTA alors que ce rapport prévoit que le CHSCTA assure le suivi des préconisations : comment assurer le suivi de recommandations un document qu'il n'a pas ?

Présentation de l'avis FSU n°2 :

***Risques psycho-sociaux liés au management dans certains établissements du 2nd degré***

*Le CHSCTA du 13 septembre 2021 a permis de faire état d'un constat partagé entre les experts, les représentants des personnels et ceux de l'administration au CHSCTA dans plusieurs établissements de l'Académie :*

- *mal-être et souffrance au travail,*
- *mise en évidence de pratiques managériales inadaptées,*
- *inefficacité des démarches engagées*

*Le CHSCTA a partagé l'urgence d'une intervention et la nécessité d'apporter des mesures de protection.*

*La Présidence du CHSCTA s'est engagée à « voir ce qu'il était possible de faire ».*

*Des semaines se sont écoulées, la souffrance dure et s'amplifie sans que des perspectives soient données aux personnels : les situations de ces établissements se sont encore dégradées.*

*Les risques sont identifiés, l'employeur, informé des situations, a aujourd'hui la responsabilité de mettre en œuvre les principes généraux de prévention énoncés à l'article L4121-2 du code du travail :*

*1° Eviter les risques ;*

*2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

*3° Combattre les risques à la source ;*

*4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

*5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

*6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*

*7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;*

*8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*

*9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

***Nous attendons aujourd'hui les décisions de l'employeur.***

**Vote : unanimité**

**Avis n°3 : primes et indemnités des personnels en congés imputables au service**

Les personnels dont les conditions de travail ou l'organisation du travail ont conduit à être placés en congé maladie et reconnus en maladie professionnelle ou d'origine professionnelle ou en accident de service se voient victimes d'une double peine :

- la pathologie dont le lien direct avec le travail est reconnu par les experts les empêche de travailler,
- leur rémunération est réduite par la remise en cause du versement de primes et indemnités liées à leurs fonctions

**Le CHSCTA considère que l'employeur devrait maintenir l'intégralité des primes et indemnités aux personnels qui sont reconnus en maladie professionnelle ou d'origine professionnelle ou en accident de service.**

**Le CHSCTA demande que les situations identifiées soient régularisées en ce sens.**

**Vote : unanimité**

**Avis n°4 : mutualisation, réduction des temps d'accompagnement et changements d'affectation**

L'école inclusive ne se décrète pas mais elle se construit. Cette construction nécessite des moyens. Or, alors que le nombre d'élèves en situation de handicap augmente, les moyens disponibles pour assurer leur accompagnement ne suit la même progression.

Cette situation conduit à la dégradation voire à la rupture des accompagnements que ne masque pas la mise en place des PIAL et la mutualisation qu'elle organise. Au delà de la dégradation des conditions d'accompagnement des élèves en situation de handicap et de leurs conséquences sur leur réussite scolaire, cette situation n'est pas sans effet sur les conditions de travail des personnels :

-les personnels AESH, à temps partiel imposé, rémunérés pour beaucoup sous le seuil de pauvreté, se voient imposer des affectations auprès de plusieurs élèves, dans plusieurs classes, voire écoles et établissements. Ces mutualisations, changement d'affectations et réduction des temps d'accompagnement imposés remettent en cause le travail réalisé, nient la relation de confiance établie entre l'élève et l'AESH, réduisent les temps d'accompagnement des élèves en situation de handicap et sont à l'origine d'une impression de mal faire leur travail.

Par ailleurs, les AESH sont contraints à des déplacements qu'ils peinent à se faire indemniser par l'employeur avec des temps de déplacement le plus souvent non reconnus.

- les personnels enseignants voient aussi les conditions de travail de l'ensemble des personnels se dégrader à défaut d'un accompagnement réalisé à la hauteur des besoins et des notifications de la MDPH

Le CHSCTA demande que :

- l'organisation de l'accompagnement des élèves en situation de handicap soit établie à partir des besoins des élèves et non en fonction des moyens disponibles,
- les droits des AESH soient respectés (temps de trajet inclus dans le temps de travail en cas de service partagé, indemnisation des frais de déplacement) et pour cela qu'ils soient accompagnés dans leur démarche.

**Vote : unanimité**

**Avis n°5 : bilan social**

La présentation d'un bilan social fait partie des obligations réglementaires annuelles depuis plus de dix ans or l'Académie n'a produit que 2 documents partiels dont le dernier est relatif à l'année 2019, aucun bilan social n'est produit dans les départements.

Aucun rapport de situation comparée n'a été produit ne permettant pas de mesurer les inégalités femmes/hommes et de les corriger.

Le CHSCTA demande donc que le cadre réglementaire soit respecté et qu'un rapport social unique, intégrant la situation comparée des femmes et des hommes soit produit et présenté en CHSCTA.

**Vote : unanimité**