



Compte-rendu CHSCT-A

Lundi 16 novembre 2020

&

Mardi 17 novembre

Le CHSCTA du lundi 16 novembre concerne essentiellement les bilans alors que le CHSCTA extraordinaire du mardi 17 novembre porte sur la situation sanitaire.

CHSCTA du 16 novembre

Pour la FSU : Hélène ALLANIC, Guy FRIADT, Bernard GUEANT, Delphine LEROY, Pierre RIPART et Corinne COLOMB pour le CHSCTD80.
UNSA 4, FO 2, SGEN 2.

Le CHSCTA est présidé par le directeur des ressources humaines.

La FSU ne fait pas de déclaration liminaire car pour cet ordre du classique, les revendications de la FSU le sont aussi. Elle rappelle son opposition à la fusion de CT et des CHSCT.

1. Bilans de l'année scolaire 2019-2020 :

- Inspectrice santé et sécurité au travail (ISST)

ISST : l'institution ne peut pas demander de mettre en place des outils ou des réglementations aux directeur-trices, chef-fes de service, chef-fes d'établissement à partir du moment où l'institution ne peut fournir ces outils. Des visites sont réalisées et des préconisations établies. Des enquêtes sur les conditions de travail des chef-fes d'établissement continuent tout comme sur le risque chimique. Estimation du temps de travail : 2/3 à distance sur des productions, des réunions, des concertations, du réseau santé et sécurité au travail et 1/3 de visites.

- Lors des visites, l'ISST insiste sur les registres obligatoires : importance d'avoir des fiches thématiques. Par exemple beaucoup d'école n'ont pas de registre incendie. Il faudrait un livret d'accueil pour les personnels qui arrivent dans un nouvel établissement ou école ;
- Concernant la formation, il faut se poser la question de la formation à la sécurité incendie pour les directeur-trices d'école.
- Pour le DUERP : tout le monde doit se mobiliser pour le mettre en œuvre (Document unique d'évaluation des risques professionnels). Nous sommes une académie où cette mise en place est difficile mais où les outils existent.
- Sur les DTA, il faut se poser la question du recensement et historisation dans le premier degré. Il y a de nombreuses écoles qui n'en disposent pas.
- Sur les RSST et RDGI, très fière que la plateforme fonctionne.
- Demande à valoriser la fonction d'assistant-e de prévention.
- PPMS : recommande la nomination d'un conseiller technique qui prenne ce dossier à bras le corps car cette mission est très lourde pour les conseiller-es de prévention. Une coordination académique pourrait être bénéfique.
- Pour ce qui est des équipements de protection individuel, il y a une dotation qui a été reconduite cette année avec une répartition entre les lycées.

La FSU remercie pour ce bilan très riche et annonce s'appuyer dessus pour les travaux futurs de CHSCT. La FSU alerte aussi sur la fonction des assistants de prévention, difficulté de recrutement pour le 2nd degré et fonction imposée pour les conseillers pédagogiques en EPS dans le 1^{er} degré.

- Service social
- Le rapport alerte sur les problématiques rencontrées par les agent-es et confié-es au service de l'action sociale. Dans le rapport, il est indiqué qu'il y a une forte augmentation des situations pour des raisons économiques (environ la moitié de l'ensemble des problématiques) pour les AESH et AED mais pas uniquement. **La FSU n'est absolument pas rassurée car 400 millions seront budgétisés, encore annoncés ce matin, pour une augmentation des salaires des personnels de l'éducation nationale ce qui est largement insuffisant.**
- **La FSU remarque aussi une usure professionnelle** (et avec les différentes réformes des retraites et la prochaine qui s'annonce, cela va s'accroître car aujourd'hui la réponse de l'administration à un collègue qui ne va pas bien peut être à l'âge de 58-59-60 ans de prendre sa retraite puisque ce dernier a ouvert des droits, cela est encore possible puisque des collègues ont été instituteur ou institutrice mais dans quelques années cela sera 62 ans – ou plus pour tout le monde ? Quelles réponses seront apportées par l'administration ?) et des difficultés de mobilité. Un problème important est le défaut de perspectives. L'Oise est par exemple fortement touchée par un taux de mutation très faible pour les enseignant-es du premier degré : le plus bas de France et cela a des répercussions. Sans perspectives, nous ne pouvons même pas dire à des collègues qu'ils-elles pourront muter dans 2-3-4 ans voire 10 ans pour des collègues qui demandent à muter pour convenance personnelle, pour rejoindre des parents malades ou fragiles... ? Certains collègues et cela est indiqué dans le rapport, sollicitent un appui social alors qu'ils n'ont pas de motifs sociaux sont prioritaires. Sûrement, mais c'est en désespoir de cause. Je ne sais pas si vous imaginez que dans l'Oise nous avons des collègues qui attendent une mutation depuis 20 ans !?!
- Demande de CLM/CLD : **la FSU alerte sur la complexité des situations.** Nous avons des collègues qui sont dans une situation médicale compliquée et déjà pas évidente à gérer personnellement notamment parce que le rapport à la maladie pas le même pour tout le monde. S'ajoute à la maladie une grande difficulté sur le versant administratif puisqu'il y a un délai de traitement des dossiers qui est très long est le retard pris sur certains dossiers peut amener les collègues à un imbroglio administratif : passage à mi-traitement puis rattrapage éventuel du salaire avec la mutuelle, passage en CLM tardif donc remboursement puis trop perçu. Etc. Très dur et cela est aussi précisé. Intervention au niveau des préfetures.

Les problématiques évoquées sur le logement concernant les personnels ont une résonance pour la FSU qui demande si des dispositifs existent pour les personnels de l'éducation nationale sont eux même confronté-es à des situations sociales difficiles et peuvent se sentir en difficulté pour absorber toute cette souffrance et n'ont pas forcément les clés pour bien orienter les familles concernées. Une formation sur ces thématiques serait intéressante sans évidemment tendre à se substituer au service social en faveur des élèves bien sûr.

- **Médecine de prévention**

Compte-tenu de la situation sanitaire actuelle. La présentation du rapport sera faite ultérieurement.

- **Dispositif OPERA**

Présentation du rapport. Cf pièce-jointe. 89 candidatures reçues sur l'académie. 16 stagiaires en reconversion dont 11 stagiaires « entrant-es ».

La FSU rappelle que les collègues qui s'engagent dans un dispositif Opéra « long » sont très courageux et courageuses. Les enseignant-es ont beaucoup de mérite car ils sont déchargé-es partiellement et ont beaucoup de choses à apprendre. Il est difficile dans ces conditions notamment pour les collègues de STI d'acquérir les compétences professionnelles pour mettre en œuvre les machines, le temps manque.

FO alerte sur l'augmentation du nombre de candidature en lien avec les réformes du collège et du lycée qui ont entraîné des fermetures de postes.

La FSU rappelle que ce dispositif est réservé aux enseignants du 2nd degré et qu'il n'existe rien de tel concernant les personnels du premier degré ou les personnels administratifs qui souhaiteraient se reconverter. Si, en effet, le ministère souhaite valoriser ce dispositif académique autant l'étendre sur les autres métiers de l'éducation nationale.

L'administration indique ouvrir une discussion avec les DASEN pour ce qui concerne les enseignant-es du premier degré.

- **Conseiller mobilité carrière (CMR)**

La mission du CMC au sein de l'éducation nationale est de conseiller et accompagner les agent-es dans leurs projets professionnels. Les entretiens réalisés sont neutres et confidentiels. Confiance et transparence, disponibilité et bienveillance sont les maîtres mots. L'essentiel des entretiens ont été téléphoniques et en visioconférence. Forte augmentation dans le 1^{er} trimestre suite à l'annonce des conseillers RH de proximité. Constance dans l'évolution et l'augmentation puisque cela devient normal de changer de projet professionnel. Toutes les catégories d'agent-es e l'éducation nationale peuvent solliciter la CMC mais des collègues d'autres ministères la sollicitent aussi pour réfléchir à un détachement dans l'éducation nationale.

L'an passé, 30 agent-es ont constitué une demande de détachement au sein de l'académie d'Amiens et 15 l'ont obtenu.

- **Conseillers ressource humaine de proximité**

Ce service a été mis en place dans chaque département de l'académie le 13 novembre 2019. Il se développe et doit s'améliorer. Il faut le considérer comme le 1^{er} niveau d'information, d'orientation vers les experts des services de gestion ou RH spécialisé. Il peut aussi servir de soutien auprès de personnels en difficultés, avoir un rôle dans le domaine de la prévention...

Les CRH de proximité sont sollicités sur la base du volontariat des agents.

453 sollicitations dont 70% sont des personnels enseignants (dont 43% du 1^{er} degré).

En conclusion, 3 axes d'améliorations :

- création d'une plateforme qui permettrait à l'agent de prendre rendez-vous sur le portail intranet
- effort de communication pour augmenter en lisibilité
- travail sur le maillage territorial

La FSU alerte sur la problématique des ruptures conventionnelles où les sollicitants n'ont toujours pas de réponse. Elle rappelle que les réponses doivent être données avant le 31 décembre 2020 !

- **Accompagnement des personnels en situation de handicap**

Le bilan est présenté. Il est rappelé qu'il est dommage que les responsables de services n'ont pas tous les informations sur l'existence de ce service.

Ce service est axé sur l'aménagement et le maintien dans l'emploi ainsi que le recrutement de personnel porteur de handicap.

La FSU intervient sur les problématiques liées aux dossiers de demandes de prothèse auditive.

La référente handicap précise qu'il faut lui faire une demande écrite, avoir une préconisation du médecin de prévention et la PCH délivrée par la MDPH.

Elle informe que des masques inclusifs (800) ont été livré au rectorat. Selon les directives du rectorat, la demande doit être personnelle et volontaire. Les dotations sont pour des personnels porteurs de handicap, l'équipe proche et si nécessaire les élèves.

- **Réseau PAS**

Ce réseau PAS est un partenariat entre l'éducation nationale et la MGEN. Il est accessible via un numéro d'appel unique pour une écoute individuelle, pas une thérapie, allant jusqu'à 3 entretiens par an. La confidentialité est garantie.

La représentante de la MGEN fait remarquer que sans communication en 2019-2020, le nombre de sollicitation est en baisse par rapport à 2018-2019 où une communication avait été faite le 2 octobre 2018.

Les entretiens se font sur 4 lieux différents.

- **Allègements de service**

L'allègement de service est une modalité d'organisation du service qui est dans la limite d'1/3 du temps de travail. Ce bilan ne prend en compte que les demandes des enseignants du 2nd degré. Cette campagne n'a pas été impactée par la crise sanitaire car les demandes étaient à remonter pour février 2020.

Sur 81 demandes, dont 51 premières demandes, 44 ont été satisfaites.

La FSU rappelle que ce dispositif existe dans le 1^{er} degré et que le CHSCTA aurait besoin d'une vue d'ensemble.

La FSU demande que tous les personnels de l'éducation nationale puissent bénéficier de ce dispositif.

2. Proposition du PAAPA académique 2020-2021

La PAAPA est le programme annuel d'actions de prévention académique.

Cette année encore le programme est ambitieux. Il reprend les thèmes des orientations stratégiques ministérielles votées en CHSCTM le 11 septembre 2020.

La FSU apporte des modifications à cette proposition de PAAPA afin que la mise en œuvre de ce programme se fasse en association avec les CHSCT de l'académie.

Monsieur le DRH note et accepte l'ensemble des propositions de la FSU.

Afin d'avoir une vision claire des travaux engagés dans l'académie en matière de prévention, madame l'ISST rappelle l'importance de créer un comité de pilotage (COFIL) en interne pour impulser la mutualisation.

3. Charte académique relative au télétravail

La FSU rappelle que sa position n'a pas changée, elle est la même que celle portée en CTA le 9 novembre et en CTSA le 13 novembre.

La charte télétravail est l'aboutissement de 3 groupes de travail. Cette charte s'applique aux personnels des services académiques. Dans un deuxième temps une telle charte pourrait être développée pour les ATSS de EPLE, après concertation avec les chefs d'établissement et les collectivités territoriales.

Cette charte aura une mise en œuvre dans des conditions « normales » et non des conditions consécutives à un confinement, elle correspond à 2 jours maximum de télétravail par semaine.

4. Point sur les groupes de travail (risque chimique, cartographie des risques) et constitution des nouveaux groupes pour les travaux sur les RPS et les TZR

Le groupe de travail sur les risques chimiques a abouti à la finalisation d'un outil. Cet outil doit maintenant être communiqué, cependant il faut trouver l'instant idéal pour le diffuser.

Le groupe de travail cartographie des risques va se poursuivre cette année.

Le groupe de travail RPS s'inscrit dans la continuité des travaux déjà engagés par le CHSCTA les années précédentes.

Un nouveau groupe de travail sera réuni sur le thème des remplaçants.

La séance est levée à 19h07.

CHSCTA extraordinaire du 17 novembre

Pour la FSU : Hélène ALLANIC, Guy FRIADT, Bernard GUEANT, Delphine LEROY et Corinne COLOMB pour le CHSCTD80.

UNSA 3, FO 1, SGEN 1.

Après 1 heure et 3 redirections pour se connecter en visioconférence, la séance commence à 15h10. Elle est présidée par monsieur le recteur.

La FSU ne fait pas de déclaration liminaire mais rappelle que ses revendications sont les mêmes que celles du 30 octobre 2020.

La FSU laisse la parole aux autres organisations syndicales.

FO lit sa déclaration liminaire.

L'UNSA demande si avec l'annonce de 1.200.000 tests tous les personnels allaient être testés.

Madame la médecin conseillère technique annonce n'avoir reçu aucune consigne écrite à ce sujet.

L'ensemble des questions qui suivent ont été posées par la FSU.

La Note de la DGAFP du 16 novembre 2020 : Instruction relative à la prise en compte de l'évolution de l'épidémie de covid-19 dans les services et les établissements du MEN. Toutes les réponses à nos questions devraient être dedans !

Les personnels de l'éducation nationale sont prioritaires pour passer les tests (prioritaire dans la file et dans le traitement). À la demande de la FSU, monsieur le recteur s'accorde sur la nécessité d'informer les personnels de cette priorité donnée.

La FSU demande un point exhaustif car étonnamment la presse n'a pas les mêmes chiffres que les organisations syndicales.

A la date du 16/11/2020 après midi, 947 cas confirmés (personnels et élèves confondus), 5 classes fermées et 1126 évictions (personnels et élèves confondus).

La FSU alerte sur le point de vigilance à avoir quant à l'accueil des personnels se signalant en éviction.

Monsieur le recteur rappelle que personne ne doit se sentir mal accueilli que ce soit en cas de symptôme ou en cas de mise à l'isolement. L'enjeu collectif s'ajoute à la bienveillance.

La FSU souligne le manque de la note de la DGRH sur les problématiques liées à la garde d'enfant quand ceux-ci ne sont ni en crèche ni à l'école.

Monsieur le recteur annonce que pour les pré-scolaire, les dispositions devraient être les mêmes.

La FSU demande une communication envers tous les agents concernant les critères de vulnérabilité suite au décret du 10 novembre (comme indiqué par la note de la DGRH).

Pour les personnels vulnérables, la demande de télétravail doit venir de l'agent. *Si le télétravail n'est pas possible, un aménagement de poste doit être proposé et si cet aménagement n'est pas possible l'agent est placé en ASA.*

La démarche est une demande de télétravail accompagnée par un certificat d'isolement délivré par un médecin traitant.

A la demande de la FSU, une déclinaison académique de la note DGRH sera bientôt diffusée.

La FSU demande des précisions sur « l'aération » car il n'y a pas de « normes » quelle aération : fenêtre, purificateur d'air, ventilation ?

L'important est d'aérer, il faut changer d'air ! Chacun se débrouille mais c'est nécessaire !

Le flux d'air doit aller vers l'extérieur de la pièce.

Les sèche-mains ne sont pas conseillés, les aspirateurs ne sont pas déconseillés...

En réponse à la FSU, il est précisé que les surfaces comme les tables claviers...sont des vecteurs de contamination.

Le produit utilisé doit être un virucide et non un bactéricide.

Pour la désinfection des tables et du matériel partagé (pour les TP par exemple) entre chaque groupe, notamment en lycée où les groupes se succèdent, chacun peut être mis à contribution, les élèves peuvent désinfecter leur table.

Voilà ce que dit la FAQ : Un nettoyage désinfectant des surfaces les plus fréquemment touchées par les élèves et personnels dans les salles, ateliers et autres espaces communs (comme les poignées de porte) est également réalisé plusieurs fois par jour.

Avec les rhumes qui arrivent, le constat est que les élèves retirent plus souvent leur masque et donc les risques.

Il est précisé qu'avec le masque, ils seront moins sujets à la grippe, rhumes, gastro...

Concernant les masques, l'UNSA et le FSU constatent que la dotation de masques n'a pas été de 6 masques dans leur conditionnement d'origine.

Il est rappelé que c'est la consigne qui a pourtant été donnée aux supérieurs hiérarchiques.

À la demande de la FSU, seules quelques remontées de problématique liées au non port du masque par les élèves. La FSU précise que les situations sont assez lourdes à gérer au niveau local, l'actualisation de la FAQ va en faciliter le traitement.

Il n'existe pas de protocole particulier pour les CDI (et BCD premier degré), l'enjeu de la lecture est très important, surtout en cette période. Certaines dispositions sont prises localement : mis à l'isolement 24h des livres, limitation des emprunts... des préconisations ont été émises par l'IPR.

La FSU demande la diffusion de ses informations et préconisations dans le 2nd et 1^{er} degré.

La FSU demande que les directeur-trices de CIO reçoivent une communication de la part du rectorat même si les consignes sont les mêmes qu'en services académiques.

Il n'y a pas d'opposition de principe pour qu'en circonscriptions, les secrétaires d'IEN puissent travailler en hybride.

Concernant l'inclusion scolaire, il est précisé que le tout inclusif et le tout en ULIS ne correspondent pas aux consignes. La question est en rapport avec le brassage, il est préconisé de revoir toute l'organisation afin de limiter ce brassage.

La FSU rappelle que l'organisation initiale est déjà complexe dont tout réorganiser le sera problématique.

Groupes d'élèves en lycées :

Le chef.fe d'établissement propose, en lien avec les enseignants et les familles, un projet aux DSDEN. Actuellement, environ la moitié des lycées, 43 sur 80, ont organisé l'hybride dans l'académie avec différentes modalités d'organisation.

Sur les collèges, jusqu'à présent, pas d'hybride. Monsieur le recteur propose de regarder très localement. L'enjeu de la continuité scolaire se pose pour les plus jeunes.

Le rectorat indique ne pas avoir de remontée sur les problématiques de non-respect du protocole relativement au manque de personnel d'entretien.

La FSU redemande la dotation de gel hydroalcoolique pour tous les personnels.

La secrétaire générale adjointe précise ne pas avoir eu de nouvelle dotation.

La FSU informe que des personnels en maternelle expriment leurs peurs. Car entre élèves et adultes, la distanciation est impossible.

Il est précisé qu'en maternelle la distanciation ne s'impose pas entre les élèves d'un même groupe, que ce soit dans les espaces clos (salle de classe, couloirs, réfectoire, etc.) ou dans les espaces extérieurs.

Sur le remplacement, monsieur le recteur indique qu'il n'y a pas de tension particulière sur le 2nd degré mais quelques tensions dans le 1^{er} degré. Le nombre d'absence augmente. Les départements ont organisé au mieux. C'est dans l'Oise que la tension est plus forte. Aussi le recrutement de contractuel est autorisé pour éviter la non prise en charge de classe.

Les recrutements se font là et les contrats seront jusqu'aux congés de février.

La FSU redemande l'ouverture et le recrutement sur la liste complémentaire. Il est précisé que le rectorat n'a pas l'autorisation en dehors des cas réglementaires prévus.

Des collègues se plaignent de la qualité des masques Corèle. Dans un paquet, les tailles sont variables (plus ou moins grand). Leur taille n'est pas toujours adaptée non plus.

La FSU pose la problématique des frais engendré par le télétravail durant la période de confinement COVID. Elle rappelle que la rectrice Dameron avait fait l'annonce de la possibilité de rembourse-

ment des frais engendré sur le 1^{er} confinement et qu'à ce jour les personnels sont en attente des modalités.

Monsieur le recteur annonce qu'il ne peut pas assurer cette attribution financière ou matériel. Il faut vraiment éviter cela.

La secrétaire générale académique précise qu'il n'y a aucun besoin d'imprimer chez soi.

La FSU précise qu'il faut une dotation de 2 écrans et explique certaines tâches administratives devant l'assemblée. Pour finir, effectivement, certaines missions ne peuvent être exécutées sans sortie papier...

La secrétaire générale adjointe et le DRH sont incapables de donner une réponse claire. Il faudrait solliciter son chef-fe de service et les situations seraient vues au cas par cas.

Les réunions sont possibles, pour autant tout ce qui peut se faire à distance est encouragé.

Le port du masque et le lavage des mains limite fortement la transmission. Il faut garder le masque en permanence et garder une grande vigilance lors des pauses cigarettes et moment de convivialité.

Les rendez-vous de carrière sont maintenus.

La SGA n'a pas pu donner le nombre de personnels du rectorat qui se sont-ils déclarés vulnérables.

Un point sur la formation sera fait lors du prochain CHSCTA.