



CHSCT Académique du 1^{er} octobre 2020

13h30

Présents :

Pour l'administration : SG Adjoint DRH M. Couedic, DRH adjointe Mme Cavallé, Docteur Cicchero (experte), Docteur Andrieu par téléphone, Mme Carole Morelle: SGA Pôle des transformations, des territoires, et des services transverses

Pour la DASE : CPA Mme Duloum

Pour la FSU : M. Reynès Dupleix (Secrétaire du CHSCTA), Mme Sistac, Mme Olschewski, Mme Fabrega, Mme Chartier, Mme Puech, Mme Lopez

Pour le SE : M. Saget, Mme Gombert, M. Da Silva

Pour FO : M. Tournier, Mme Camalet

3 déclarations liminaires (voir en 2^{ème} pièce celle de la FSU)

Commentaire très ironique de M. Couedic : Merci pour cet élan de positivisme ! Il poursuit : “Le mot épuisement revient dans tous vos propos liminaires. Comment ne serait-on pas épuisé ? C'est la société entière qui est fatiguée par cette situation.”

La rentrée n'a pas été parfaite certes, mais elle s'est bien déroulée, dans un climat un peu tendu mais c'est normal.

Cette situation est tout à fait exceptionnelle mais elle nécessite que chacun s'adapte dans sa vie professionnelle. Nos gestes professionnels sont amenés à évoluer. Le climat est un peu tendu mais rien d'anormal.

Nous allons balayer les orientations stratégiques en matière de prévention de Santé et Sécurité, ce qui permettra de revenir sur différents points. Nous aurons pour cela l'appui de Valérie Cicchero et de Carole Morelle pour faire un point académique des mesures sanitaires et la gestion des masques.

Les 2 années qui viennent sont pour le ministère un chantier prioritaire dans le cadre de la gestion des RH :

- Chantier de revalorisation salariale,
- De reconnaissance des métiers exercés par les uns et les autres,
- D'actions sociales.

Il y a une réelle volonté de faire évoluer la gestion des RH du ministère. Les OS seront sollicités dans ces chantiers et les représentants des personnels seront sollicités par l'administration centrale pour faire avancer ces dossiers majeurs.

La priorité de notre ministre est une gestion RH, à travers une revalorisation salariale, à travers l'action sociale.

Ce CHSCTA n'est absolument pas une chambre d'enregistrement de prises de décisions ailleurs, contrairement à ce qui est dit dans la déclaration de la FSU »

Approbation des PV

7 mai approuvé

26 mai approuvé

30 juin approuvé

6 juillet approuvé

1/ Informations générales

a) Arrêté de composition du CHSCTA et rappel du règlement sur la présence des personnes expertes en instance. Nous avons 2 personnes que le SGA DRH a sollicité

FSU : souhaite être informée en cas de présence d'expert et savoir quelle est l'expertise, et être informée si le président du CHSCTA souhaite que ces experts participent aux travaux du CHSCTA. C'est le 1er CHSCTA qui se déroule presque normalement. Nous souhaitons un éclaircissement sur la présence de ces 2 expertes et si à l'avenir ces personnes seront présentes à la totalité des CHSCTA à venir.

SGA-DRH : Aujourd'hui deux experts :

En effet leur présence est en lien avec la crise sanitaire, Valérie Cicchelerero pour le volant santé et les mesures à décliner sur le terrain et faire un point sanitaire sur l'académie et Carole Morelle pour le volant de la gestion des masques puisque la DLG (Direction de la Logistique) joue un rôle de distributeur qui est important.

- Docteur Cicchelerero MCTR pour le COVID,
- Mme Carole Morelle : SGA Pôle des transformations, des territoires, et des services transverses pour la gestion des stocks et distribution des masques.

b) RSST

Mme Duloum : analyses des registres du 27/06/20 au 19/09/2020 (veille du GT préalable au CHSCTA) Depuis le 19 septembre il y en d'autres

Risques :

- Masques :

- non distribution (surtout à la rentrée), les remplaçants du 1er degré soulignent qu'ils n'en ont pas eu et ce jusqu'à plusieurs semaines après la rentrée scolaire du fait de l'itinérance de leur poste.

- Certains adultes se plaignent du non-respect du port du masque dans les bureaux, difficile de supporter le port du masque en permanence sensation d'étouffement, céphalée, problème de voix

- Difficulté du respect de la distanciation physique non respectées en raison de l'exiguïté des bureaux, ou bien trop de monde dans les classes, ou bien à la sortie de l'école (un maire a refusé de dédoubler la sortie de l'école donc les parents et les enfants s'agglutinent)

- Hygiène :

Problème de gel

Problème récurrent de nettoyage non fait quotidiennement voire même hebdomadairement. Ceci étant lié régulièrement par le manque de personnel (difficulté à faire respecter les protocoles parfois).

- Manque de Gel ou de produit désinfectant.
- QAI : fait l'objet d'une législation contraignante depuis 2 ans. Législation pas toujours mise en œuvre sur le terrain : fenêtre bloquée ou en nombre insuffisant, ouverture vers l'extérieur porte qui donne sur la rue donc impossible à ouvrir

FSU : c'est un gros souci car le protocole exige une ventilation des locaux régulière, et ce n'est pas possible. On doit trouver des solutions dans les meilleurs délais avec les collectivités territoriales.

- RPS:

Violences internes/externes, ressentis de harcèlement entre pairs, conflits entre pairs, conflits avec la hiérarchie, violences externes dues à des comportements d'élèves violents, mais aussi à des parents dans le cadre d'agression verbales et de menaces

Risques liés au travail concerne surtout les mois de juin et juillet 2020

- Télétravail : fatigue oculaire, douleurs musculaires
- Conflit de valeur : le port du masque peut être ressenti comme incompatibles avec les apprentissages. L'échange pédagogique est de fait difficile
- Stress lié au risque d'être exposé au virus notamment pour les personnels remplaçants
- Risque lié à l'ambiance thermique (Canicule) : températures de 28°C, 29°C, 34°C voire 35°C dans les DU + difficultés majorées par le port du masque
- LP Roland Garros (12 inscriptions)

FSU : il y a des difficultés après le confinement et le retour d'élèves à besoin particulier. Beaucoup de violences car en grandes difficultés, et le rapport à l'école est très distendu, cela génère des situations très problématiques. Très gros soucis de mettre en application des consignes dans le cadre de la QAI. Il faut vraiment poser les choses auprès des collectivités territoriales.

Émergent des violences liées souvent à des élèves ayant des besoins particuliers du fait de ces mesures. Car leurs mises en application et leur nécessaire adaptation est particulièrement difficile et violente pour bon nombre de ces enfants. Pour l'instant on arrive à gérer ces situations mais jusqu'à quand ?

De plus, compte tenu de l'état anxiogène ambiant, les collègues n'ont pas de réponses à ce qui se dit dans la presse, exemple de Castelsarrasin, cluster désigné ++ du 82. Les collègues se retrouvent en 1^{ere} ligne pour répondre aux questions des parents d'élèves très inquiets mais pour autant auxquelles ils n'ont pas de réponses.

SGA-DRH : ce sont des points que nous allons ré évoquer

c) OSM 2020-2021 : Orientations Stratégiques Ministérielles

On demande le dernier jet du document car trop rapide et difficile de prendre des notes précises pour moi ! (Voir la version PDF en pièce jointe)

Mme Duloum : ces OSM n'excluent pas les précédentes, mais à cause du COVID, les axes sont resserrés. Ce programme sera régulièrement à l'ODJ des prochains CHSCTA tout au long de cette année.

L'axe 2 devient l'axe 4 : médecine de prévention est reporté au prochain CHSCTA

Retour aux fondamentaux à savoir l'évaluation des risques **et sur le réseau des acteurs de la prévention**

Axe 1 : prendre en compte le retour d'expérience de la crise sanitaire (afin de nous améliorer) voir doc sur le site

Tous les corps de l'éducation nationale sont listés afin de montrer que tout le monde a été impacté par le confinement. Le but étant de faire des retex (Retour d'Expérience) afin de dégager les atouts et les points de fragilités. L'objectif étant d'avoir une idée précise des situations par départements. Chaque département prenant en charge un GT :

- Chef d'établissement
- Les directeurs
- Les enseignants
- Les infirmières

En associant les CHSCT avec un bilan en CHSCTA. Idée proposée à l'instance de s'organiser de cette façon.

FSU : Sujet à répartir dans les différents départements, il faudrait que ce soit une commande institutionnelle pour éviter de perdre du temps.

SG : le recteur devra saisir le CHSCT sd pour ça

SG adjoint : s'interroge sur la pertinence d'un COPIL... les GT CHSCT ne sont-ils pas suffisants ? On aura de la difficulté à faire fonctionner plusieurs dispositifs.

Mme Duloum : C'est pour éviter que plusieurs instances travaillent sur la même chose chacun de leur côté sans se consulter. Ce serait une perte de temps !

Axe 2 : Structurer les actions de prévention sur la base de l'évaluation des risques professionnels : DUER s'impose dans le privé comme dans le public

Rappel important d'un dispositif académique de pilotage : proposition de 2 axes de travail qui découlent de la suite des orientations, articulée autour de la prévention du suicide et de l'évaluation des risques et notamment des risques professionnels.

Évaluation des risques professionnels DUER + formation des IEN et chef d'étab. Inciter à être vigilant en ce qui concerne la présence des protocoles sanitaires portés aux DU. Renforcer et généraliser le rôle des Commissions Hygiène et Sécurité dans les EPLE. Ce n'est pas simple d'avoir les chefs d'établissement en face à face pour le leur expliquer.

Prise en compte de la prévention RPS (DASE forme ien et chef d'étab) Intégration des RPS dans le DUER. Les chefs d'établissement n'ont pas compris leur rôle dans ces observations. D'autant plus que dans le document unique : il y a des signalements mais qui ne sont pas forcément évalués, et de fait pas de mise en place de plan de prévention.

La prise en compte de la prévention des RPS : pour prévenir le risque suicidaire dans ces divers aspects : élaboration d'un protocole d'alerte ou en cas de crainte de passage à l'acte. Pour l'évaluation des RPS dans le DU confier au COPIL une réflexion.

3ème axe des OSM : développer les actions de préventions primaires par exemple à l'occasion de changement organisationnel ou de développement du plan égalité professionnelle. La DASE souhaite élargir la lutte contre les discriminations au travail, le sexisme au travail, notamment par le biais de documents de formations.

Concernant les plans académiques de prévention des RPS et des démarches de QVT :

Au niveau DRH : accompagnement des encadrants sur le management en télé travail par le biais de la DAFPEN, pour la DASE, création de documents sur le télétravail en période de crise, hors période de crise, le droit à la déconnexion ce qui permettra d'alimenter la formation des Conseillers et assistants de prévention. Qui à leur tour délivreront ces formations.

Le Bâti scolaire :

Fait le lien avec les orientations de l'année dernière. La DASE continue en formation continue. ! le confinement a permis à la DASE de créer des liens réguliers avec le service prévention de la région. Rencontre régulière afin de développer une méthodologie commune notamment pour le DU. Poursuite des recensements des DTA dans l'académie.

Cellule bâti scolaire au sein du ministère : souhaite l'élaboration d'un carnet de bord numérique sur le bâti.

AXE 3 : réseau de prévention des conseillers, des assistants et des inspecteurs :

Renforcer l'accompagnement des autorités académiques et départementales. Apporter un appui méthodologique aux chefs d'établissement aux IEN sur le DU (poursuite des actions menées) Idem pour la méthode d'évaluation des RPS et la transcription dans le DU.

Les assistants : assistent et conseillent les DASEN ; le CPD (conseiller de prévention) conseille le DASEN ; le CPA conseille le Recteur.

L'ISST : travaille en étroite collaboration avec la DASE sur tous les sujets. Elle présentera les rapports d'inspection CHSCT pour que les départements tirent des axes de préventions ciblés en fonction de la particularité des besoins des structures. Le suivi des inspections est beaucoup plus fluide depuis qu'il y a un vrai réseau de CPD.

Axe 4 : Médecine de prévention :

La déclinaison académique n'est pas finalisée, par contre les orientations sont :

Poursuivre les efforts de recrutement de médecins du travail (médecine de prévention et médecin du travail) malgré les difficultés persistantes. Le ministère s'engage dans une campagne nationale de recrutement.

Doter chaque académie d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail. Recruter des infirmiers en santé au travail, consolider les postes de secrétariat, recruter des psychologues, faciliter l'accueil en stage d'internes en médecine du travail. Favoriser l'exercice professionnel par des locaux adaptés. La formalisation des missions, les budgets pour avoir des examens complémentaires et garantir l'indépendance professionnelle et la prise en compte des préconisations des médecins et des conseils, aux chefs de services dans le respect du secret médical.

Enquête aux poussières d'amiante poursuivie cette année encore.

5 académies bénéficient d'un partenariat avec la MGEN.

FSU : point 2.2 rappeler que les inscriptions dans les registres peuvent faire l'objet d'une inscription dans le DUER

Le ministère s'engage dans le recrutement de médecin du travail, et d'équipes pluridisciplinaires (infirmiers du travail, psy du travail)

FSU : Axe 3, pôle académique des CPD : demander le renforcement du réseau notamment en Haute-Garonne. On ne peut pas en faire l'économie.

SE UNSA : 1 CPD recruté dans le 31

1 seul poste budgété or on a besoin de plusieurs supports vu l'étendu du département et vu que la moitié des personnels de l'académie sont dans le 31

FSU : Bâti scolaire et hygiène, favoriser une enquête départementale

SE Unsa : pour la médecine de prévention, assurer le maillage géographique plus pertinent.

SG adjoint : d'autres solutions sont envisagées pour cela, on peut imaginer que le premier lien se fasse grâce à la téléconsultation entre médecin et agent. On a tiré des leçons du COVID

Docteur Andrieu : le maillage me semble compliqué. Il n'y a pas assez de médecins. La définition des postes est trop floue (poste dur, flottant.). De plus si un autre médecin est recruté, il va y avoir un problème de secrétariat. Les secrétaires ne sont pas assez nombreuses pour cette quantité de travail.

SG adjoint : Merci pour le positivisme docteur Andrieu !

Vote OSM : unanimité (sans l'axe 4)

2/ Organisation et fonctionnement

Tableau de bord de la situation COVID

Interventions de mesdames Cicchero et Morelle :

V Cicchero: depuis la rentrée et jusqu'au 30 septembre 2020, 1254 test positifs ont été signalés. Il y a eu une montée en charge progressive, une 2ème semaine épouvantable, il semblerait que depuis la situation s'apaise depuis quelques jours. Le 31 a le plus de cas confirmé (800 cas) Dans les $\frac{3}{4}$ des cas confirmés, il s'agit d'élèves. Le $\frac{1}{4}$ restant concerne les personnels, notamment ceux de l'EN. Les cas sont partagés entre le 1er et le 2nd degré à part égale. Mise en place du protocole de la gestion des cas qui consiste à :

1. Rappeler l'isolement de la personne positive
2. Identification des contacts à risque pour les éloigner de la collectivité

Tous les cas connus et signalés, se sont contaminés à l'extérieure de l'école. La collectivité scolaire n'est pas à l'origine de la transmission entre personnes, entre élèves ou entre un adulte et un élève. Au début, il y a eu pas mal de situations à risques du fait de repas pris sans précautions entre adultes. On s'en doutait, mais là il n'y avait eu aucune précaution donc ce comportement a mis en péril les équipes enseignantes. Il y a eu des ruptures de classes non pas du fait du nombre important de cas, mais parce qu'il n'y avait plus assez d'enseignants ou d'ATSEM ou d'AED. Les jeunes se contaminent beaucoup à l'extérieure, dans les clubs sportifs, dans les soirées et de fait on les retrouve à l'école.

Cette mission est une mission assumée par les médecins et infirmiers, qui sont là pour protéger les personnels et les élèves. Pour aider les collectivités et faire en sorte que tout le monde soit protégé et à contribuer au ralentissement de la propagation du virus afin de protéger les personnes vulnérables.

Tire son chapeau aux directeurs d'écoles et aux chefs d'EPL qui travaillent quotidiennement y compris le WE.

Les DSDEN se sont organisées en cellule de gestion des cas :31 ;65 ;81 ;82

31 :3 IDE, 3 médecins 2 ETP administratifs

FSU : comment peut-on affirmer que les petits ne sont pas contaminants alors qu'il y a autant d'élèves du 1er degré que du 2d degré contaminés.

Les contaminations sont surtout d'adultes vers enfants du primaire et non le contraire et c'est surtout hors temps scolaire.

Le brassage des élèves a compliqué notre travail. A la cantine, il faut essayer de faire manger les élèves toujours avec les mêmes groupes.

Isolement des malades, on identifie les cas contacts

Tous les cas se sont contaminés à l'extérieur de l'école (repas sans précautions entre adultes)

FSU : Comment sait-on que les contaminations soient effectives seulement ou presque à l'extérieur de l'École ? Pourquoi ne se dérouleraient elles pas à la cantine ou en cours d'EPS ? Avez-vous des preuves scientifiques ?

Des enquêtes précises sont effectuées et montrent que les contaminations se sont déroulées pendant des fêtes de familles ! Mais vous avez raison, la cantine ou les cours d'EPS sont à risque.

Un peu moins de travail depuis que la définition des cas contact a évolué

Faible contagiosité entre enfant : moins de travail pour les docteurs et l'ARS

Mme Morelle : au sujet des masques

Madame Morelle : s'excuse car elle a 1RDV qui l'attend et intervient sur la gestion des masques

La distribution des masques était jusqu'alors centralisée au rectorat (pour la DSDEN 31 et le rectorat et les DSDEN) ils ont reçu les masques chirurgicaux type 2 qui ont été ventilés fin août aux DSDEN pour les personnels vulnérables. Les DSDEN ont quant à elles été destinataires de masques en tissu à destination du personnel enseignant du 1er degré. Seconde commande de masques chirurgicaux type 2 à destination des personnels vulnérables pour ne pas en manquer.

Désormais, les DSDEN ont une application qui leur a été mise à disposition par le ministère de manière à alléger la distribution et l'approvisionnement en autonomie.

FSU : qu'en est-il des masques inclusifs ?

C Morelle : nous devrions recevoir 2 et 3 palettes de masques inclusifs à destination des personnels enseignants qui exercent face à des élèves sourds ou malentendant aux AESH qui accompagnent ces élèves, ainsi qu'aux élèves en ULIS ou en UEE (

Docteur Andrieu : pour les masques transparents ils ont déjà été prescrit pour les personnels malentendants ou sourds, mais il en faut aussi pour les autres personnes autour pour quand ils sont en réunion par ex. Le Lot a déjà reçu une dotation. Quid de l'approvisionnement de ces masques par le ministère ?

SGA-DRH : à ce stade, nous n'avons pas encore eu de masques de ce type... Le Lot ne peut pas être approvisionné, dans la mesure où le rectorat n'a encore rien reçu. Mais il les ventilera dès leur réception. C'est l'association des paralysés de France qui nous les fournit mais pour le moment on attend leur fabrication. Ils ont un coût aussi de 11€/masque donc voilà... Si on peut élargir un peu on le fera. Les personnels concernés peuvent se manifester auprès de Madame Rose DAVID afin de prendre en charge ces masques.

Docteur Andrieu : Ces masques sont prescrits par les médecins du travail. Donc s'il faut attendre pour ces masques alors qu'à la DSDEN du Lot il a été dit lors du CHSCTD que les masques étaient en chemin ! Certes ces masques représentent un coût, mais ils sont réutilisables, lavables. Mais ils sont indispensables. Il exprime son inquiétude quant à l'approvisionnement de ces masques qui pourtant ont été prescrits dès le début du mois de septembre 2020. Ils sont nécessaires pour tous les interlocuteurs des collègues sourds et malentendants pour les réunions notamment.

Mme Morelle : ces types de masques sont fournis par l'association des paralysés de France. Ils coûtent 11€, ils sont chers, nous n'en auront qu'en petites quantités pour les personnels cités ci-dessus.

Docteur Andrieu : il faut attendre encore ! Ce n'est pas normal. Les médecins du travail ont prescrit ces masques depuis déjà quelques semaines. Je suis très inquiet qu'ils ne soient pas déjà arrivés. Il faut faire remonter absolument, Rose David (réfèrent handicap du rectorat) le sait ! Les arrêts maladie vont s'accumuler dans pas longtemps ! et il y en a déjà d'ailleurs.

FSU : Même les élèves des enseignant.es sourds doivent avoir des masques inclusifs. Les personnels lisent sur les lèvres... comment peuvent-ils entrer en interaction sereinement s'ils ne sont pas capables de comprendre leurs élèves ?

On aurait pu l'anticiper dès juillet

Il faudrait même des micros pour amplifier les sons

Les personnels malentendants ne pourront pas travailler très longtemps dans ces conditions.

Docteur Cicchéléro : Les masques en tissu (DIM) sont très protecteurs contrairement à ce qui a été dit ! Mais cela à condition, à partir du second degré que les deux interlocuteurs aient un masque. Donc les adultes ne sont pas considérés comme contacts si un de leurs élèves est contaminé. (Voir article de Reporterre au sujet des masques DIM)

FSU : Donc je suis professeur d'EPS, mes élèves n'ont pas de masques lorsqu'ils pratiquent donc je ne suis que partiellement protégée ?

Docteur Cicchéléro : C'est exactement ça effectivement L'EPS et la cantine sont deux points compliqués à gérer

C'est le HCSP qui a défini le niveau de contact à risque.

SE UNSA : Merci docteur de réhabiliter le masque DIM ! Ce n'est pourtant pas ce que disent certaines ARS ! Nous émettons donc de gros doutes.

Cicchéléro : les lycéens sont considérés comme des adultes en termes de contagiosité et de contamination

FSU : Pourquoi pas de masques chirurgicaux pour tous, ce serait plus simple et moins anxiogène.

6 semaines d'utilisation des masques en tissu : j'imagine qu'on a anticipé le renouvellement, les réapprovisionnements...

Avis proposé par la FSU sur les masques : adopté à l'unanimité (voir en fin de CR)

SG adjoint : En ce qui concerne la prévention des problèmes de voix, on va se rapprocher de la MGEN

Questions des tests effectués et du délai de résultat : ne peut-on pas demander une priorisation des personnels de l'Éducation Nationale ?

SG adjoint : on va le demander.

FSU : Le jour de carence amène des personnels à aller travailler avec des symptômes. C'est un problème de santé publique. La FSU demande la suppression de ce jour de carence.

3/ Travaux et dossiers en cours

a) calendrier

Organisation des GT

b) GT R. Garros (8/10/20)

Saisine du CHSCT 31 sur un autre aspect

Situation alarmante (TS en Juin) d'une collègue saisine du CHSCTA par le recteur

Fond très sensible : conflit au sein de cet établissement

FSU : A la suite du premier geste, on aurait dû avoir une inscription au registre DGI

On s'est interrogé sur la demande du recteur

Il y avait un risque de télescopage entre CHSCT 31 et académique.

Nous proposons d'externaliser l'entretien de la dame au rectorat plutôt que sur le lycée

Le CHSCT 31 travaille sur les registres

On verra le CHSCT 31 pour croiser les informations

SG Adjoint : l'organisation du travail et les conditions de travail seront à analyser, il ne s'agit pas de faire une chasse au responsable. Il s'agit de deux saisines bien différentes : tentative de suicide et le reste à traiter séparément.

FSU : lors du gt, on verra qui on invite. Si le RDGI avait été renseigné, on aurait de fait lancé une enquête.

GT Violence (19/11/20)

GT Hygiène (19/11/20)

4/ Nouveaux dossiers

Télétravail : présentation du dispositif

Il y a un avant et après COVID : avant la demande était effectuée par 50 personnes environ. Maintenant il y a 430 personnes !

Cette demande est un droit, l'acceptation est conventionnelle.

La charte a été actualisée avec le décret du 5 mai 2020.

Jour flottant : 3 jours semaine ou plus si nouvelle crise

Risque : TMS

Rentrée 2019 on avait quelques kits télétravailleurs pour les services. Rentrée 2020 on équipe tous les télétravailleurs pour qu'ils aient les outils nécessaires, la DSI s'en charge.

Il s'agit maintenant de télétravail réglementé et non de travail à distance

L'essentiel est que l'activité ne soit pas dégradée. Le lien téléphonique est très important. (RAINBOW : Cela permet au télétravailleur de recevoir les appels téléphoniques comme si il était sur son poste de travail au rectorat afin de permettre le droit à la déconnexion)

Réorganisation des services selon les postes télétravaillables. Un agent qui souhaite télétravailler alors que son poste n'est pas télétravaillable, devra participer au mouvement. La fiche de poste devra indiquer s'il s'agit d'un poste télétravaillable ou pas.

Accompagnement DAFPEN sur le management

Limite le nombre de jours télétravaillables car besoin de collectif

C'est cumulable avec le temps partiel

Il n'y a pas d'imposition de jour.

Mme Duloum : attire notre attention sur le droit à la déconnexion car c'est l'un des travers à éviter, on a tendance à ne jamais arrêter.

DRH Adj : un entretien préalable est obligatoire pour s'assurer de la capacité de l'agent à être autonome

Attention à l'isolement des agents

On demande au moins un an d'ancienneté sur le poste

SG Adj : on a reçu de nombreuses demandes, de 5 à 40 selon les services, il faudra prioriser.

FSU : ça devra faire l'objet d'un point au prochain CHSCTA

On voudrait le CR du CTS

5/ Questions diverses

Masque inclusif pour tous les enseignant.es jusqu'à la fin du cycle 2 ? NON

- Si enfant en isolement, on a droit à une asa mais qui n'empiète pas sur les 12 jours pour enfant malade
- Problème de voix et du masque : suite à l'avis de la FSU, quelle solution ? Le SG n'en a aucune à part la consultation de la mgen,

La FSU suggère la baisse du temps de travail des enseignant.es pour pallier à cette difficulté due à cette obligation d'utilisation de ce nouvel équipement !

- Rupture conventionnelle : environ 120 demandes. Le cadrage financier est arrivé cet été, on saura tout en novembre, il manque un code pour payer les indemnités. Les premières devraient être versées en novembre ou décembre. D'autres académies ont déjà signé des conventions mais sont en difficulté de paiement. Refusée pour les Néo titulaires.
- Le confinement a tout arrêté en ce qui concerne le gt suite à l'inscription DGI de la DAFPIC, où en est-on ?
le changement de chef et la réorganisation du service, et la collègue qui a saisi le RDGI est partie à la retraite.

Le nouveau responsable devrait nous présenter la réorganisation du service.

- Mme Duloum précise que les nouveaux membres CHSCT et ceux qui souhaitent participer à la formation initiale devront se manifester pour être convoqués. Cela se déroulera au Lycée Raymond Naves à Toulouse les mercredis 25/11, 16/12, et 16/01

Fin du CHSCTA vers 17h

AVIS sur les masques voté à l'unanimité

La voix est l'organe le plus sollicité par l'enseignant. C'est un outil précieux et indispensable à nos pratiques. Il convient donc d'en prendre soin.

Le port du masque atténue grandement les sons et oblige donc à hausser le ton pour se faire entendre. Les enseignants sont amenés à forcer sur leurs cordes vocales.

D'après les spécialistes de la voix, cela pourrait entraîner des pathologies plus ou moins graves (irritabilité, fatigue professionnelle, aphonie temporaire, irritations ou maux de gorge ou encore des lésions nécessitant une chirurgie)

Notre employeur nous oblige à porter un masque sur toute notre amplitude de travail et le code du travail prévoit dans son article L4121-2 alinéa 4 « *d'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...* ».

Le CHSCTA demande que des mesures de prévention des risques liés à la voix, compatibles avec le protocole sanitaire de lutte contre la Covid-19, soient prises.

Objectif : prévenir les risques de santé liés au port du masque à court et moyen termes.

Merci encore à toute l'équipe de la FSU au CHSCTA