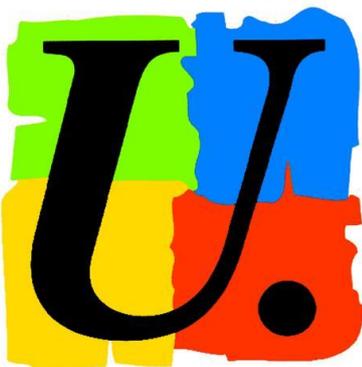


CHSCTA du 2 décembre 2021

Compte-rendu FSU



Fédération Syndicale Unitaire

Présents :

Administration : SG DRH Y. Couedic (président en l'absence excusée de M. le Recteur et de M. le SG), DRH adj B Cavaillé, SG Mme Maurel,

DRH de proximité : D. Carneiro, A. Laborie

Médecin CT du recteur : V. Cicchero

Assistante sociale CT du recteur : Mme Darrau

DASE : CPA A. Duloum

ISST : G. Barrau

FSU : M. Reynès-Dupleix (secrétaire), A. Sistac, H. Lopez

SE UNSA : JP. Saget, Mme Durand, J. Da Silva plus un autre membre.

FO : N. Tournier, A. Camalet

La FSU est inquiète de ce que deviendra l'instance en janvier 2023, après tout le travail accompli, et salue le départ de Y. Couedic, car malgré des points de désaccord, les échanges ont toujours été sereins et cordiaux. M. le secrétaire rappelle combien il a été important de séparer la personne de la fonction qu'il occupait afin de garantir de manière formelle ou informelle des échanges qui ont permis de dépasser les points de blocage. Le secrétaire rappelle qu'au cours de ces 6 années passées, le CHCSTA a prit la dimension qui aurait dû être la sienne depuis toujours, depuis la parution du décret 82-453, il y a 40 ans. Il salue le départ de M. Couedic vers d'autres horizons ministériels.

Y. Couedic confirme son départ fin janvier 2022, remercie pour le travail accompli et estime que ce travail est loin d'être fini.

Déclaration liminaire SE UNSA

Déclaration liminaire FO

POINT COVID

V. Cicchero : Incidence en flèche, + de 500 cas pour 100 000 habitants dans les Hautes-Pyrénées. En Occitanie, les services de réanimation se remplissent.

Dans le 1^{er} degré, on ne ferme les classes qu'à partir du 3^{ème} cas avéré. Les 6- 10 ans sont très impactés (taux d'incidence dans les Hautes-Pyrénées, + de 1300 cas pour 100 000 enfants)

Les élèves de 6^{ème} n'étant pas éligibles à la vaccination recevront 2 autotests par semaine.

L'école est un lieu de transmission et depuis l'apparition du variant Delta, cela se confirme. Ce n'était pas le cas en début d'épidémie.

FSU : La FAQ et le protocole modifiés nous laisse perplexes. On reporte beaucoup de responsabilités sur les enseignants, et sur les familles qui ne sont parfois pas en capacité, et où parfois les conditions d'hygiène sont un peu compliquées.

Les autotests pour les personnels ne sont pas attribués dans les mêmes conditions sur tout le territoire. Parfois, donnés en nombre, parfois contre signature...

Qu'en est-il du réassort de masques ?

Nous continuons à penser que notre employeur n'a pas pris la mesure quant à la protection des personnels.

Il est parfois compliqué pour les personnels d'obtenir un arrêt maladie d'un médecin en cas de COVID. Certains médecins traitants ne reçoivent pas les patients positifs à la COVID. Nous avons un exemple de personnel dont le chef d'établissement lui demande d'être en poste car il n'a pas reçu d'arrêt maladie !

De même, les tests de dépistage ne sont pas gratuits pour tous. Donnons l'autorisation aux personnels d'aller se faire tester gratuitement.

Rien ni personne n'accompagne les personnels. Même lorsqu'ils sont touchés par la COVID. Chacun est prié de s'organiser comme il peut.

V. Cicchero rappelle que les tests sont gratuits pour les enfants, les vaccinés et les personnes ayant des symptômes.

Mme Maurel rappelle que les masques distribués en début d'année couvrent l'ensemble de l'année donc pas de réassort pour les masques en tissus car ils sont faits pour 50 lavages. Cependant si besoin, il y a des reliquats, donc les personnels peuvent faire des demandes.

Des masques inclusifs sont arrivés pour les AESH, les enseignants spécialisés, les enseignants de maternelle et CP.

Les autotests ont été distribués pour les 6^{ème}. Une commande de 10 000 tests supplémentaires a été faite.

SE UNSA : Une incompréhension demeure lorsque les enfants sont déclarés cas contact sur des activités extrascolaires. Ils doivent être testés immédiatement, isolés 7 jours et testés à nouveau pour pouvoir revenir en classe. Alors que si le COVID+ est au sein de la classe, alors un test négatif suffit pour un retour immédiat en classe.

V. Cicchero : il en est de même pour le périscolaire. Nous avons demandé que ce soit clarifié car ce n'est clair pour personne. Pour le moment, en ce qui concerne le scolaire, il s'agit d'une dérogation au droit commun, pour que la scolarité ne soit pas trop perturbée.

FSU : En ce qui concerne les autotests, nous nous demandons s'ils sont très fiables. Un collègue dont le PCR est positif depuis 10 jours s'autoteste tous les jours depuis et le résultat est négatif. Nous posons la question depuis longtemps du mode de conservation de ces tests et de leur fiabilité. Aucune consigne d'utilisation n'a été donnée aux personnels.

Mme Maurel : Je refais un mot de consigne.

V. Cicchero : il peut en effet y avoir de faux négatifs, mais dans l'ensemble, c'est intéressant en ce qui concerne les statistiques lors d'une campagne de tests.

FSU : demander aux personnels de santé de l'éducation nationale de gérer les autotests des 6^{èmes}, nous savons que nous n'avons pas assez de moyens. Les personnels enseignants, ou administratifs auront la charge de le faire. Qu'en est-il du secret médical ?

Comment les personnels doivent-ils récupérer leurs autotests ? Sachant que parfois, la réorganisation récente des services représente une difficulté supplémentaire. C'est le cas dans au moins 3 DSDEN avec une redistribution des responsabilités qui ne facilite pas la mise en œuvre des consignes

Mme Maurel : Il y en a dans les DSDEN. Il faut en faire la demande auprès de son chef de service.

V. Cicchero : La meilleure des protections est la 3^{ème} dose !

Y. Couedic : L'obligation vaccinale concerne 800 personnes sur l'ensemble de l'académie. Si les personnels n'étaient pas en capacité de fournir un schéma vaccinal complet, les DRH de proximité ont entamé un dialogue. Si aucune solution n'avait été trouvée, il y aurait eu suspension. Dans l'académie, aucune suspension n'a eu lieu. Il faut savoir que le CMO ne permet pas la suspension. De même la suspension s'annule dès lors que le CMO est prononcé.

Dans l'académie, une dizaine de personnels ont été réaffectés à d'autres missions car schéma vaccinal non fourni.

SE UNSA : La FAQ dit que la prise de RDV sur temps de travail pour être vacciner doit être facilité.

Y. Couedic : Nous serons souples.

REMONTEE DES REGISTRES :

FSU : salue le travail remarquable de A. Duloum, CPA qui depuis l'année dernière fournit un travail de synthèse chronophage mais ô combien utile si l'on veut jouer notre rôle de préventeur ! N'ayant plus le temps de le faire, la FSU a essayé de faire cette synthèse pour cette séance de notre instance. Nous souhaitons que cet exercice se fasse collectivement au cours d'un groupe de travail préalable au prochain CHSCTA

499 inscriptions RSST dont 200 pour le Lycée de Blagnac (RPS : mauvaise qualité des rapports sociaux)

52 RPS exigence émotionnelle :

Elèves violents physiquement et verbalement envers les personnels enseignants, AESH, ATSEM;
Parents violents verbalement, menaces de mort, propos racistes, propos diffamatoires, refus de respecter les règles

7 RPS charge de travail et charge mentale :

Pas d'espace de travail pour les directeurs et directrices, Temps de trajets très longs, charge mentale car injonctions contradictoires, Trop de missions sur le temps imparti...

8 RPS mauvaise qualité des rapports sociaux:

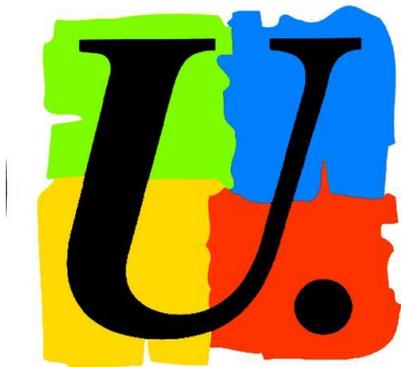
Climat délétère, Manque de bienveillance de la part de la hiérarchie, Remise en cause d'instructions données par la direction, Perte de motivation, gestion managériale manquant de bienveillance, manque d'entraide et de solidarité entre pairs.

7 RPS conflits de valeur, souffrance éthique (travail empêché)

Sensation de travail empêché : pas de nomination d'AESH à temps, pas de remplacement d'ATSEM, le dispositif "une classe une salle de classe" ne permet pas de répondre aux questions en fin de cours.

53 RPS insécurité de la situation de travail :

Des élèves qui s'échappent, ne veulent pas rentrer en classe, perturbent les autres, les empêchent de travailler, Le dispositif "une classe une salle" provoque beaucoup d'insécurité pendant les interclasses, Quelques aménagements de poste dus à RQTH ne sont pas mis en place, Incapacité de protéger les enfants des violences d'autres enfants, Difficultés de gestions de certains handicaps, Climat anxiogène lorsque les violences ne sont pas sanctionnées.



Fédération Syndicale Unitaire

Les risques qui ne relèvent pas des RPS sont plus faciles à repérer et à classer. Ils sont moins nombreux que les RPS.

On peut souligner 9 RSST Hygiène : défaut d'aération, moisissures, manque de toilettes...

Les points de vigilance :

- Il y a quelques doublons. Les personnels écrivent qu'ils saisissent à nouveau les registres car ils n'ont pas eu de réponse la première fois !

- Beaucoup de RSST concernant les enfants à besoins particuliers qui font émerger plusieurs types de risques : RPS (violences physiques et verbales, insécurité de la situation de travail (élèves qui s'échappent, on ne peut pas surveiller les autres, violences entre enfants...), troubles musculosquelettiques (difficulté à maintenir ou relever un élève en crise), bruit (élèves crient parlent très fort, bruits incessants...)
- RPS violences entre personnels (hiérarchie ou pas)

Y. Couedic souhaite que l'administration reprenne ce travail de synthèse !

La FSU demande un GT collectif pour faire ce travail qui est trop important pour une personne seule.

OSM : les OSM étaient avant rédigées en année scolaire mais maintenant elles concernent l'année civile. Après avoir été présentées au Conseil Ministériel, elles ont été transmises au CT du ministère de la jeunesse et sport. Puis enfin seront publiées sur le bulletin officiel.

Seront présentées par A. Duloum au prochain CHSCTA car pas encore officielles.

ACCIDENTS DE TRAVAIL :

FSU : Les données sur les accidents de travail sont un outil de la prévention. Nous regrettons de les demander depuis si longtemps et ne pas pouvoir les obtenir. Le document reçu est illisible pour nous. Nous demandons qu'il nous soit présenté et expliqué en instance.

Y. Couedic nous explique que la DPAE est en très haute tension depuis des mois et assure une présentation de ce document au prochain CHSCTA.

DRH de PROXIMITE :

Co intervention de D. Carneiro et A. Laborie.

Le PPT nous sera envoyé pour présenter les missions

- Accompagnement individualisé
- Réponse de 1^{er} niveau
- Simplification les demandes des collègues
- Animation selon le corps de métier (en ce moment secrétariat de direction)
- Soutien aux victimes de violences verbales et ou physiques
- Soutient aux personnels : atteinte image/intégrité
- Gestion des conflits (prévention et résolution)

FSU : s'inquiète de la communication managériale utilisée par D. Carneiro. Utilisation de la Novlangue n'est pas souhaitable.

Dire que le RH de proximité sera présent sur un établissement, ce n'est pas suffisant. Les personnels doivent savoir à quoi s'attendre.

Il serait souhaitable de préciser quelle est la surface d'intervention, quels sont les personnels concernés ? AESH ?

Oui les AESH sont dans le champ d'intervention des RH de proximité.

Les RH de proximité ne sont pas décisionnaires. Ce sont bien les DASEN.

Les prises de contact sont facilitées sur le portail ARENA (gestion des personnels).

Une plaquette de communication a été élaborée. Le bouche à oreille fonctionne aussi très bien au vu du nombre d'entretiens demandés et de sollicitations reçues

48% 40-49 ans pour un accompagnement sur un projet professionnel défini ou à définir

15% accompagnement pour des difficultés d'ordre professionnel

10% accompagnement pour un projet de formation

Les RH de proximité sont là pour l'accompagnement de ceux qui veulent changer de fonction.

La rupture conventionnelle est un sujet abordé très souvent. Nous ne tenons pas de statistiques formelles, donc nous n'avons pas de chiffre précis à donner.

Y. Couedic : En ce moment il y plus de démission qu'avant de personnel stagiaire

600 demandes de RC, 2/3 refusées depuis janvier 2020,

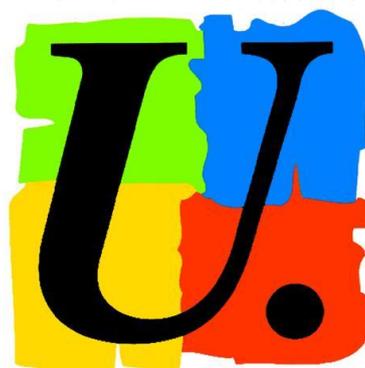
75 demandes signées

Le reste n'a pas été au bout.

FSU : la FSU souhaite la sollicitation des RH Proxy 2 fois par an en décembre et en juin pour faire un point.

Tout le monde à l'air d'accord avec ce principe.

Feuille de route RH Proxy : accompagnement nouveaux personnels, travailler en lien avec la cellule parcours professionnel, besoin en formation, vivier de recrutement, démarche QVT.



Fédération Syndicale Unitaire

PLAN NATIONAL D'ACTION : LABEL EGALITE ET DIVERSITE

Co-intervention de Mme Darrau et A. Laborie.

Mme Darrau est la référente académique égalité homme femme, harcèlement. C'est un programme phare.

Ce plan est commun à 2 ministères : Enseignement Supérieur et recherche/ Education Nationale, pour renforcer la gouvernance d'égalité professionnelle. 5 axes sont proposés.

Nous avons reçu un PPT d'explicitation.

Labélisation en cours au CT Ministériel + AFNOR (loi du 06 aout 2019).

FSU : quelles procédures utilisées ? il faut être très clair sur « à qui ont s'adresse et comment » (sur l'axe 5)

La FSU propose un référent égalité homme femme pour les membres du CHSCTA : Anne Fabrega. Sa candidature est appuyée par l'UNSA. FO ne s'y oppose pas.

Il y aura un groupe de travail après le CTA.

ETAT DES LIEUX DES CPD ET AP DE L'ACADEMIE

A.DULOUM : En ce qui concerne la formation obligatoire, l'effectif a été multiplié par deux cette année puisque la situation sanitaire en avait empêché son exécution l'an dernier. Ceci a eu pour conséquence des difficultés importante en termes de logistique.

L'objectif ministériel est d'augmenter le nombre d'AP personnels d'Etat.

Les établissements sans AP sont à la marge.

Dans le 1^{er} degré tous les AP de circonscription sont formés sauf ceux du 31.

Il y a eu 12 groupes de formation continue.

FSU : part des enseignants en progression, c'est mieux... les chiffres méritent d'être affinés.

Par ailleurs, i faut taper du point sur la table ! la Haute-Garonne a besoin de CPD pour pouvoir bien travailler. Le 31 représente la moitié des effectifs et établissements de l'Académie de Toulouse, cela mériterait au moins 4 CPD.

La FSU continue de demander plus de moyens humains pour la DASE. Les conditions de travail d'A. Duloum sont dégradées. Elle ne peut assumer tout le travail seule, alors que pour la même quantité de travail, il y avait deux personnels encore deux années auparavant.

MEDECINE DE PREVENTION

2^{ème} infirmière du travail recrutée au 7 février.

Un protocole signé par le docteur Diaz doit nous être envoyé.

Le rôle des infirmières : visite de prévention ou de suivi quinquennal

Mme Cavayé : Des convocations sont prêtes pour inviter les personnels à des rendez-vous avec les infirmières.

Les infirmières feront 1 visite sur le territoire 1 fois par semaine.

Le rôle du médecin : visite à la demande du personnel

On négocie pour que soient possibles les téléconsultations. (Procédure à voir pour l'ODJ du 03/02/22)

Y. Couédic : ce n'est pas le choix premier (les téléconsultations). Nous demandons à recruter mais cela ne fonctionne pas.

SITUATION DANS LES ETABLISSEMENTS :

Concernant la situation dans les établissements dont la FSU avait fait la liste dans sa déclaration liminaire du 13 octobre, M. Couédic se dit gêné de répondre.

Les situations sont approvisionnées par de nombreuses variables et pas d'une seule personne. Il ne faut pas rentrer dans une logique de procès de personne.

Certaines situations sont en cours de traitement.

Des situations renvoient à des idées de formation comme « comment diriger une équipe », de la QVT, créer une dynamique d'équipe...

La FSU regrette la méconnaissance du terrain. On vous alerte sur « il y a un souci dans cet établissement, allez-y, mettez-y le nez ! »

Une méconnaissance managériale qui induit des problématiques.

A la sortie de la pandémie, il y a eu une exacerbation relationnelle.

FSU : le travail en CHSCTA s'articulera autour du thème suivant :

Violence dans les relations entre adultes dans les écoles /EPL/ et services et on pourra y intégrer les « dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes à l'encontre des personnels de l'académie »

Les CHSCTD devraient demander aux chefs de service d'expliquer comment remplir les RSST.

Mauvaise qualité des rapports sociaux

Voir document (voir doc violences externes)

FSU : il faut accepter de dire que toute violence est inacceptable

On peut partir du schéma du doc, on part du micro (tertiaire) pour aller vers le macro (primaire).

Il faut continuer à chercher des documents sur les violences internes mais aussi regarder les violences externes.

GT QVT :

C'est une véritable démarche QVT qui se met en place en ciblant dans un premier temps l'accueil et les agents qui sont en charge de cet accueil.

FSU : nous remarquons combien ce dossier est pris en charge par notre employeur qui déploie du monde et des moyens

NOUVEAU DOSSIER : prise en compte des RPS dans les DUER

Il s'agit de se mettre le plus en conformité avec la législation et même si un effort est en cours sur le nombre de DUER renseignés, nous sommes encore loin du compte.

FSU : C'est bien cela qui est en jeu. Les AP sont souvent efficaces sur les questions liées au matériel et aux bâtis mais la question des RPS est au cœur de nos métiers et nos métiers sont conçus autour de relations humaines. Il faudrait peut-être relancer la demande institutionnelle en la matière auprès des chefs de services.

DASE : nous nous y employons et c'est un point à l'ordre du jour de toutes les formations que nous faisons.

De plus, lors des inspections ISST, cela est abordé systématiquement.

QUESTIONS DIVERSES :

Budget capteur CO2.

Personne pour l'instant ne connaît le montant et les modalités de mise en œuvre des subventions pour ces appareils dont l'achat se fera à la charge des collectivités

La SG du Gers a produit 1 courrier à envoyer aux collectivités territoriales pour une enquête qui se termine fin décembre 2021.

C'est le Recteur de Région qui est maître de la subvention d'achat des capteurs CO2 dans les collectivités territoriales.

ACCES LOCAUX :

Mme Cavayé : j'y travaille. Mise en place d'un badge spécifique ? Un badge contre une pièce d'identité ?

SE UNSA : peut être qu'en montrant la convocation et en laissant une pièce d'identité peut suffire à ce que l'on ait accès aux locaux ?

PROBLEME STATIONNEMENT

FSU : les bornes de paiement ont encore des problèmes car paiement refusé par 3 fois !

Y. Couédic rappelle qu'il y a une politique de la ville de Toulouse concernant les places de stationnement.

M. Couédic lève la séance à 17h25.

Compte rendu élaboré par les représentants FSU au CHSCTA

