



## CHSCTA en séance plénière

JEUDI 7 AVRIL 2022

Début de séance à 13h30

Représentants de l'employeur : SGA DRH Laurent MACH (président de séance) , Béatrice Cavayé DRH adjointe, Valérie Cicchero médecin conseillère technique du Recteur (MCTR), Catherine Higounenc infirmière service de la médecine de prévention, Muriel Vernay (secrétaire)

DASE : Annie Duloum CPA, Gisèle Barrau ISST

Représentants des personnels :

FSU : Aurore Sistac, Valérie Puech, Corinne Chartier, Maximilien Reynes Dupleix, Hélène Lopez, Anne Fabrega

UNSA : Sophie Moyer, JP Saget, Perrine Durand, José Da Silva Marques

FO : Annick Camalet, Nicolas Tournier

SG DRH : ne va pas réagir à certains points qui concernent les élections présidentielles. D'autres propos n'ont pas lieu d'être dans cette instance. A bien noter l'urgence de vous recevoir, mais nous allons vous répondre dès qu'on le pourra.

ODJ :

FSU : rend compte à l'ensemble du CHSCTA, de l'entretien avec le Recteur à propos de la présentation des avis concernant le lycée VH de Colomiers. La demande est formulée clairement: l'employeur doit prendre des décisions pas le CHSCTA. Rappel que le CHSCT est un organe de prévention. Insistant sur l'absence de CP partout dans les départements notamment dans le 31. Appui sur le fait que le dialogue était libre et satisfaisant dans la relation.

UNSA : précise que la qualité de nos échanges a été très appréciée.

SG DRH : remercie MRD et JP SAGET quant aux échanges de qualité et des éléments important à communiquer au Recteur. Le Recteur a pris acte des préconisations. Aujourd'hui la psy du travail est à VH pour recevoir les collègues qui le souhaitent.

- Lecture de la déclaration préalable de la FSU
- Déclaration de FO

Approbation du PV du 3 février 2022 : pas d'observations particulières. Approuvé à l'unanimité.

### 1. Informations générales :

- *Point Covid MCTR* : le virus circule fortement avec un plateau très haut. Les cas continuent à être gérés dans les établissements scolaires dans toute l'académie. Rappel des mesures en cas de cas contact, porter un masque pendant 7jours, continuer à s'isoler quand on est testé positif.

Le 6 avril 22, 511 cas ont été signalés. Le MCTR pense qu'il y a une grande sous-évaluation de la réalité de la circulation du virus. A la fois parce que les personnes et les familles se testent moins qu'avant et le signalent peut-être moins qu'avant.

- Demandes des subventions pour l'installation de capteurs de CO2 et de purificateurs d'air :

La procédure part de la demande de la collectivité quel que soit la collectivité, elle fait l'achat, met en œuvre puis fait la demande du remboursement à l'Etat qui étudie le dossier qui doit être complet et validé.

**FSU : relève que cela met en difficulté les petites collectivités qui ont peu de moyens alloués**

A ce jour entre le 28 avril 2021 et le 30 avril 2022 :

83 communes, 2 départements et 0 région voient leurs dossiers complets de demande de subventions déposés.

Nombre de dossiers pour les capteurs CO2 validés par les services académiques : 81 communes, 2 départements et 0 région

Nombre de capteurs subventionnés :

1125 pour les communes ; 104 pour les départements, 0 pour la région.

Au total ont été subventionnés 1229 matériels

Le SG DRH précise que les demandes de subventions des lycées ne sont pas passées par le rectorat mais plutôt par le ministère ou la préfecture.

**FSU : s'agissant des capteurs de CO2, il y a en a à minima 1/lycée et les écoles construites depuis moins de 2 ans ont déjà intégré l'équipement de ces capteurs de CO2.**

- **Point sur les AT :**

SG DRH : Explique que la DPAE est particulièrement sous pression, et donc n'est pas en capacité de le faire pour ce jour. Concrètement, pour faire une analyse sur 3 ans, il faut exploiter 6 fichiers pour chaque année ce qui représente 18 fichiers. Cette analyse sera faite mais il faut un peu de délai. On essaie de le faire pour le CHSCTA de juin prochain.

DRH Adjointe : a demandé de faire une extraction sur les EPLE qui ont plus de 2 CITIS sur l'année.

**FSU : La secrétaire dans le Tarn à la main sur toutes ces informations qui sont précieuses et nous ne comprenons pas que cela ne puisse être étendu.**

SG DRH : il est bien de nous dire quelles infos vous sont utiles pour qu'on parte sur de bonnes bases de travail qui soient exploitables.

- Présentation des Orientations Stratégiques Ministérielles et programme académique :

CPA : Il est acté de l'utilité d'avoir un Comité de Pilotage composé des personnes liées à la prévention des risques : DRH, DRH adjointe, ISST, CPA et la médecine de prévention. L'intégration du CREPS est en cours.

Médecine de prévention : les objectifs de 2022 sont de recruter 2 ETP de Médecins du travail, 2 ETP d'IDE du travail (objectif atteint) et 2 ETP de psychologues du travail (objectif atteint).

Une lettre de mission est prévue pour garantir l'indépendance professionnelle des médecins du travail. L'animation et le pilotage seront confiés au MCTR.

La structure académique de prévention existe déjà. Les missions de la DASE correspondent aux points 1,3,4 et 5 en lien avec le réseau des CPD sans lesquels la DASE serait en difficulté. D'où la nécessité de renforcer ce réseau avec l'espoir d'y intégrer un jour le 31... La DASE est constituée de la CPA et de l'ISST.

**Point 2 des OSM** : c'est la DRH adjointe qui est chargée et assure le suivi des travaux du CHSCTA.

Cette structure est distincte de la médecine de prévention. Le comité de pilotage intègre la médecine de prévention et le CREPS et la structure de prévention académique est une des cellules de ce comité. Actuellement une grande majorité des CPD a reçu une formation spécifique sur la chimie, le sport, le radon... Donc le relais de formateurs préconisé par les OSM est déjà en place dans l'académie de Toulouse.

La DASE travaille avec la DAFPEN pour organiser les formations de l'an prochain de façon à ce que les CPD puissent prendre en charge la formation continue des AP en autonomie car la charge de formation pour la DASE est devenue trop lourde.

La DASE est sollicitée pour des formations RPS : des choses peuvent être proposées. Notamment à partir du DUER. Le recrutement d'une ergonome renforcera les compétences et l'expertise de la DASE.

- **Point d'information de la DASE sur le BATI scolaire**

1<sup>ère</sup> journée sur le sujet. Acteurs dans le bâti, comme les collectivités, les expertises comme le CARDI, le DARNE, qui sont experts dans l'environnement scolaire...

A Duloum : dans le cadre de la cellule du bâti, a travaillé à l'élaboration, dans le cadre de la construction et la rénovation bâti. L'état revient dans ce schéma en portant la parole de l'utilisateur. Il s'agit de faire évoluer le bâti et charge à la collectivité de faire ses choix. L'idée est d'acter la création d'une Cellule Académique du Bâti scolaire. CPA, CARDI (ipr H-G) et le DARNE avec des personnels compétents.

2. Organisation et fonctionnement :

- **Calendrier (modifications en pièce jointe)**

- Situation des CPD et notamment le 31. Un avis (N°9) exposé et voté à l'unanimité.

Précisions faites par la CPA sur la situation et le champ d'action des CPD:

Les CPD peuvent être représentant de l'employeur. Ces questions se posent dans les départements au regard du décret 82 453... Le fait de représenter l'employeur lors de visites, le CPD ne représente pas l'employeur, mais parfois il ya des CPD qui ne sont pas à temps plein sur leurs missions, qui sont à 20% et qui sur les 80% restant ont une autre casquette et avoir une fonction au sein d'une DSDEN, ce qui leur permet de représenter l'employeur à ce titre seulement s'ils sont accompagnés d'un deuxième CPD. Attention au risque de confusion.

De même un CPD au regard du décret 82453, le DASEN, ne peut demander au CPD de se rendre dans un établissement privé. Cependant si le CPD est chef de division, alors à ce titre il peut tout à fait se rendre dans un établissement privé. De même les CPD ne sont pas secrétaires de séances conformément au décret. Les CPD n'ont pas à être sollicités à propos des PPMS sauf situation exceptionnelle. Par contre l'EMS et la DARM sont toutes indiquées pour les PPMS.

Suite à Revel, il a été demandé aux CPD de se rendre sur tous les LP Bois pour visiter les ateliers des lycée bois et d'en faire un CR de visite.

- Point sur la médecine de prévention

2 infirmières ont été recrutées, pas de candidature de médecin

L'Infirmière du travail explique que l'organisation de la santé au travail est compliquée, et on manque de personnel partout. Alors comment répondre de façon intelligente aux questions de santé? De fait, on ne peut pas avoir 20 médecins. On est le conseiller de l'employeur, mais nous réfléchissons à comment s'arranger dans l'intérêt du salarié. Nous sommes souvent hors les clous en acceptant des missions qui ne sont pas les nôtres, mais c'est dans l'intérêt du salarié. Il y a de moins en moins d'infirmières et de moins en moins de médecins, pourtant les gens ne vont pas bien sur le terrain, alors que fait-on?

Il y a une méconnaissance de ce qu'est une infirmière en santé au travail. Jusqu'où peut-on aller? qu'est-ce qu'on peut nous confier?

MTCR: il faut chercher des solutions RH pour garder et attirer les médecins.

FSU: Faute de grève, on va se satisfaire de merle! En musique, deux noires équivalent à une blanche, or, deux infirmières n'équivalent pas à un médecin. Les pré-visites de reprise ne font pas partie des missions des infirmières. C'est illégal.

- Nécessité du regard expert de l'ISST et de la DASE lors des enquêtes et visites du CHSCTA

### 3. Travaux et dossiers en cours :

- **ANDJARO** : mise en œuvre de la charte académique sur le droit à la déconnexion

**FSU** : déplore son application car chronophage et inefficace et n'empêche pas de saisir les données S/Aria

**SG DRH** : nous sommes dans une phase expérimentale avec des constats des dysfonctionnements, pourtant le Lot a fait un bon retour. En effet, ce logiciel est privé. Les secrétaires de circo sont pour l'instant la contrainte d'une double saisie des données. L'heure du bilan n'est pas encore là. Pourtant le retour favorable du Lot est encourageant notamment pour la réduction des distances parcourues par les remplaçants. L'outil d'un point de vue ergonomique est pourtant satisfaisant.

**FSU** : 1<sup>ère</sup> dérive : le temps de déplacement est évalué pour la personne qui assure le remplacement. Or il peut arriver qu'un remplaçant arrive 5' après le temps prévu et d'avoir un directeur appeler la circo pour se plaindre.

Il est prévu, au regard de la charge de travail et de responsabilité des secrétaires de circonscription, et ça a été discuté lors du CTA, qu'il est bien prévu de requalifier les emplois des secrétaires de circo de catégorie C en catégorie B. Cela se fera au fur et à mesure de la vacance des postes. Les messages informatifs envoyés aux directeurs d'écoles n'ont pas vocation à être injonctifs mais informatifs. Il faudra préciser ce point auprès des directeurs, directrices d'écoles.

**FSU**: problème de conformité aux RGPD. Il fut un temps où les secrétaires de circo étaient des enseignants, à ce jour ce n'est plus le cas. Il n'existe pas de formation spécifique pour ce poste si particulier. Un logiciel peut difficilement remplacer la relation humaine auprès de collègues qui expriment des difficultés. Andjaro ne peut s'y substituer. La FSU demande à ce qu'il y ait une évaluation académique de l'impact de ce logiciel sur les secrétaires de circo, sur les enseignants remplaçants et sur les directeurs.

Alerte sur le droit à la déconnexion. De nombreux collègues reçoivent des mails et/ou des SMS le soir très tard ou le matin très tôt. Les données personnelles de certains collègues sont transmises à l'école ce qui a pour conséquence des injonctions quant au programme à poursuivre pendant les we, les soirées...

**FO** : revient sur ANDJARO et le travail supplémentaire des secrétaires le dimanche.

- Situation lycée V. Hugo de Colomiers : dernier avis et suites données aux avis

- **Remontées des registres jusqu'au 28/02/22:**

- **Alertes d'après les RSST** : Castres, école élémentaire Castanet

<b>Risques psychosociaux (source INRS)</b>	<b>148</b>	<b>72,55%</b>
--	------------	---------------

<b><u>Exigences émotionnelles:</u></b> relations aux usagers, peur, exposition à des violences verbales ou physiques, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions	<u>85</u>	<u>57,43%</u>
<b><u>Charge de travail et charge mentale:</u></b> intensité et complexité, temps de travail, organisation (travail interrompu...)	<u>17</u>	<u>11,49%</u>
<b><u>Mauvaise qualité des rapports sociaux:</u></b> relations avec les collègues ou avec la hiérarchie non satisfaisantes.	<u>20</u>	<u>13,51%</u>
<b><u>Conflit de valeur et souffrance éthique:</u></b> le but du travail ou ses effets secondaires heurtent les convictions, la façon de travailler n'est pas conforme avec la conscience professionnelle, le travail est empêché.	<u>4</u>	<u>2,70%</u>
<b><u>Insécurité de la situation de travail:</u></b> insécurité socio-économique, conditions de travail non soutenables, risques de changements non maîtrisés de la tâche et des conditions de travail.	<u>22</u>	<u>14,86%</u>
<b><u>Autres risques</u></b>	<b><u>56</u></b>	<b><u>27,45%</u></b>
<b><u>Accessibilité handicapés</u></b>	-	-
<b><u>Risque incendie et explosion</u></b>	<u>1</u>	<u>1,79%</u>
<b><u>Risques électriques</u></b>	<u>2</u>	<u>3,57%</u>
<b><u>Risques lié à l'hygiène</u></b>	<u>17</u>	<u>30,36%</u>
<b><u>Risques liés à l'ambiance thermique</u></b>	<u>11</u>	<u>19,64%</u>
<b><u>Risques de chute (plain pied et autres)</u></b>	<u>3</u>	<u>5,36%</u>
<b><u>Risques chimiques</u></b>	-	-
<b><u>Risques liés aux équipements de travail</u></b>	<u>4</u>	<u>7,14%</u>
<b><u>Risques liés aux rayonnements</u></b>	<u>1</u>	<u>1,79%</u>
<b><u>Risques liés à l'état des bâtiments</u></b>	<u>7</u>	<u>12,50%</u>
<b><u>Risques extérieurs</u></b>	<u>5</u>	<u>8,93%</u>
<b><u>Risques liés aux manutentions</u></b>	-	-
<b><u>Risques routiers</u></b>	-	-
<b><u>Risques liés aux déplacements intérieurs</u></b>	<u>1</u>	<u>1,79%</u>

### Quelques caractéristiques marquantes

73%des remontées sont des RPS:

Risques émotionnels liés aux parents: agressions verbales, attitudes menaçantes et propos diffamants

Par rapport aux enfants à besoins particuliers: 24 signalements de violences physiques et/ou verbales. Pose question de la QVT des AESH

Pressions hiérarchiques: 20 signalements

mal-être de jeunes: avec une augmentation de TS

Charges mentales: 17 signalement avec le pb de la déconnexion.

Mauvaise qualité des rapports sociaux: 20 signalements ce qui représente 13,5% des signalements

Conflit de valeurs souffrance éthique: 4 dégradation des CT avec le déploiement du logiciel OPALÉ pour les services de gestion

Insécurité des CT: 22 signalements. Situation de danger par rapport à la pression mise par la hiérarchie.

Beaucoup de saisines liées au Covid: nettoyages des salles pour les ARL.

Saisie pour problème thermique dans les locaux.

4 signalements liés aux EPI

Risques liés au rayonnement

### **Avis N°5 voté à l'unanimité**

CPA: le CHSCTD 46 a travaillé sur l'inclusion, il faudrait leur demander leur document.

Guide sur le bâti a des conséquences sur le bien être des enfants à besoin particuliers comme les nuisances sonores...

ISST: suite à des visites dans des SEGPA, il y a des retours d'expériences au niveau de l'inclusion des élèves sur les classes flexibles (09, 46). Il serait intéressant de se renseigner.

FO: attire l'attention sur les PIAL ou il peut être demandé aux AESH de suivre jusqu'à 12 élèves. Après manifestations des AESH, l'effectif a été ramené à 9 élèves. Comment pouvons-nous imaginer accompagner sereinement ces enfants. C'est le cas à Montrabé et dans le 65, les AESH vont d'un PIAL à l'autre, alors que certaines n'ont pas de voiture. Elles font office de bouche trou.

UNSA: ce n'est pas parce que c'est une priorité nationale que c'est chose facile à mettre en place. Concrètement, les enfants sont en classe avec des enseignants non formés, l'AESH ne peut pas être la réponse aux besoins particuliers. Leur champ d'action n'est pas adapté aux besoins particuliers de ces élèves. L'inclusion peut devenir violente et inadaptée à l'enfant. Cette situation est génératrice de violence pour les adultes comme pour les enfants. Comment faisons-nous?

FSU: on rentre dans le GT.

L'avis N°2 est adopté.

SG: chaque agent doit avoir l'information à l'instant T pour connaître sa situation administrative.

- Enquête hygiène : point de situation on a beaucoup travaillé. Nous allons transmettre les documents aux départements mais pour cela nous devons nous réunir pour savoir quoi transmettre (GT CHSCTA et GT avec les départements)

- Gt violences : point d'étape. La DASE pense avoir été au bout. L'idée à ce stade est de faire le lien avec les RPS. Il pourrait être intéressant de faire l'analyse des RSST et avec les support Power Point. L'idée étant de faire des préconisations à l'issue de ces analyses.

- GT QVT : à venir rapidement

#### 4. Nouveaux dossiers :

##### - Situation de Revel :

FSU: on a relevé dans le RRST un certain nombre de signalements qui décrivent la mise en danger des usagers mais aussi les personnels qui travaillent. on a compris qu'il y a une question de budget pour l'entretien des machines. Nous avons l'information qu'il continue d'y avoir des accidents depuis celui d'octobre 21. Ce qui est très inquiétant. Dans quelle mesure devons-nous mettre en place des choses? Ça nécessite de la part de notre employeur un déploiement et une analyse plus importante pour comprendre ce qu'il se passe.

SG: En effet la situation de Revel est inquiétante, la DASE connaît bien cet EPLE. La DASE a une veille attentive sur cet établissement, et sur ce qui a pu se passer avec une reproduction des incidents, voire accidents. Nous réfléchissons à plusieurs niveaux pour voir quelles actions mettre en place. Actions collectives et sans doute aussi des actions de préventions pour que ces questions soient mieux intégrées au sein de cet EPLE

ISST : depuis octobre, il y a eu 4 autres accidents. La DASE suit de près l'évolution des choses qui se font au lycée de Revel grâce à la communication avec l'AP du LP. Nous connaissons bien l'AP pour avoir collaborer ensemble dans le 81. Le suivi est fait pas à pas jusqu'au 15 mars, jour où l'ISST a reçu 2 lettres de missions de la part du Recteur. Une lettre de mission dans laquelle elle est associée à Pascal Vacquier IEN des spécialités IEN ED et un IA IPR, François Macon, ont été ciblé pour évaluer ce qui a été fait et faire des projections sur les attendus du LP. Au regard de la note fait par l'ISST d'octobre 21.

La 2ème lettre de mission est adressée uniquement à l'ISST pour piloter une action avec tous les acteurs de la prévention des risques professionnels au sens large: la CARSAT, les intervenants en développement durable. Des réunions ont été tenues. La DASE avait programmé une visite du lycée le 25 mars car il semblait important de faire une évaluation des risques et de faire le DUER, sachant que suite à l'accident, pas mal de machines ont été consignées. Beaucoup de choses ont été faites au lycée puisque différents postes de travail ont été évalués en matière de risque.

Le Proviseur met en place une CHS le 11 avril pour travailler sur le DUER.

La DASE a proposé au DASEN 31 un calendrier de point d'étape, de prévision et d'attendus au lycée afin que la DASEN puisse faire une lettre de mission au CE sur l'évaluation des risques professionnels.

A chaque accident, l'analyse de l'accident du travail par l'arbre des causes a été faite par l'AP avec les enseignants. La DASE peut banaliser des journées pour travailler sur les analyses. Le 9 mai sera donc banalisé pour travailler sur l'inventaire de toutes les machines électroportatives de façon à constituer tout un dossier. Sur les machines le travail est en cours. Des devis ont été établis puis validés par la région pour remettre en conformité les machines. Travail de maintenance des machines, sur la problématique des produits chimiques avec un focus à la rentrée. Les BTS ont été inclus dans ce dispositif. A la rentrée de septembre une semaine sera dédiée à la sécurité. Mise en place de formations pour les élèves, pour les enseignants. Des enseignants ont déjà eu des formations sur les PRP Prévention des Risques Professionnels avec la formation SST. Est envisagée la formation PRAP à la rentrée pour les élèves.

FSU: la question est devenons-nous faire une réponse aux collègues qui ont saisi le RSST. On n'est pas pour que le CHSCTA se déplace, mais plutôt de dire que le CHSCTA a bien entendu et que l'ensemble du CHSCTA est attentif aux collègues du LP.

*Fin de séance à 18h10 avec une interruption technique (panne de micro) de 16h45 à 17h15*

*Les représentants FSU en CHSCTA*