

**AVIS - CHSCTD DE L'ESSONNE -
Point au 26/08/2021**

Date du CHSCTD	Avis	Date limite de réponse de l'adm.	Date de réponse	Réponse de l'administration
24/06/2021	<p>Avis n°1 - AESH</p> <p>Le CHSCT de l'Essonne constate que la mise en place des PIAL a entraîné des modifications profondes de l'organisation du travail des AESH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en mutualisant les accompagnements, - en élargissant leurs affectations à des zones comprenant plusieurs écoles et établissements - en rendant possible leur intervention sur de l'inter-degrés, de la maternelle au lycée - parfois dans des délais très courts, parfois en opposition avec ce qui est inscrit sur leur contrat de travail, souvent sous la pression du chantage à l'emploi - en rendant flou le lien hiérarchique que les AESH peuvent avoir avec les différents acteurs des PIAL, rendant difficile la communication et la transmission des problèmes rencontrés <p>De nombreux AESH saisissent les représentants des personnels pour témoigner de la dégradation de leurs conditions de travail : déplacement non remboursés aggravant la précarité et générant de la fatigue, charge mentale liés aux pressions hiérarchiques pour accepter les changements d'affectation ou des missions supplémentaires,</p> <p>Le CHSCTD de l'Essonne demande donc :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'abandon des PIAL - que le temps d'accompagnement des élèves soit calculé en fonction des notifications MDPH et non contraint par la gestion de la pénurie des postes d'AESH - une prise en compte des souhaits et expériences professionnelles des AESH pour déterminer leur affectation - qu'aucune modification des termes du contrat ne survienne en cours d'année, notamment sur l'affectation, sans le consentement écrit de l'intéressé <p>Enfin, le CHSCTD demande que soit mis en œuvre un plan de visites des établissements et écoles afin d'étudier plus finement l'impact de la mise en place des PIAL sur les conditions d'exercice des AESH. La délégation qui effectuera ces visites devra intégrer le médecin de prévention et l'ISST.</p>	24/08/2021	26/08/2021	<p>Les PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) ont fait l'objet d'un bilan après leur première année de fonctionnement.</p> <p>L'évolution des PIAL se fait en partenariat avec les PEP 91, l'association Olga Spitzer et l'ARS qui apporteront aux équipes de l'Education nationale leurs compétences dans le domaine de l'inclusion. L'abandon des PIAL n'est pas d'actualité, au regard des besoins des élèves à couvrir dans le département.</p> <p>L'intégration des AESH dans les équipes pédagogiques se fera progressivement par le déploiement de FIL (Formations d'Initiative Locale) inter-catégorielles.</p> <p>Il a déjà été rappelé que les activités inscrites dans la lettre de mission des AESH doivent être respectées par l'employeur.</p> <p>Leur besoin en formation est évoqué lors de l'entretien professionnel annuel (cf avis n°2).</p> <p>Les souhaits et expériences professionnelles sont également pris en compte pour l'affectation de la grande majorité des AESH.</p> <p>Concernant les déplacements, le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 s'applique comme à tout agent de l'Etat amené à se déplacer pour exercer ses missions. Cependant, le décret ne prévoit pas le remboursement des déplacements effectués dans la commune d'affectation et ses communes limitrophes.</p> <p>La possibilité d'organiser des visites de sites avec le médecin de prévention et l'ISST sera évoquée au CHSCTD bilan.</p>

	Vote pour : 5 (FNEC-FP-FO, FSU, FERC-CGT) Vote contre : 2 (UNSA, SGEN-CFDT) Abstention : 0			
24/06/2021	<p>Avis 2 – Entretien professionnel des AESH</p> <p>Le CHSCT de l'Essonne alerte sur la tenue des entretiens professionnels AESH, entre autres outils RH mis en place par la DSDEN et présentés en séance ce jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il ne semble pas y avoir d'égalité de traitement dans la convocation des personnels. - Les entretiens individuels n'ont de sens pour les personnels que s'ils s'accompagnent d'un réexamen de leur rémunération, comme prévu par l'article 12 le décret de 2014. Sans cette revalorisation, ces entretiens ne peuvent qu'être vécus que comme une pression hiérarchique. - Dans notre département, l'évaluation est menée sur des critères bien trop nombreux pour être tous maîtrisés et sans qu'aucun moyen ne soit donné aux AESH sur le terrain, dans un contexte où il manque encore de très nombreux postes d'AESH et où ceux qui sont en poste subissent de nombreuses pressions pour assurer le travail des personnels manquants. - Ces critères ont été fixés par l'arrêté de 2014 qui n'avait jusque-là jamais été appliqué, à raison, et sur une circulaire de la DSDEN de l'Essonne datée du 20 mai 2021 qui n'a pas été discutée avec les représentants des personnels, contrairement à ce qui est prévu par l'article 12 du décret de 2014. <p>Il a maintes fois été prouvé dans ce CHSCT que cette forme de management issu du privé peut avoir des conséquences graves sur la santé mentale et physique des personnels.</p> <p>Le CHSCT de l'Essonne demande donc que ces entretiens professionnels soient suspendus tant que leur organisation n'aura pas été discutée dans les instances représentatives du personnel (CSTD et CHSCT) et qu'une négociation n'aura pas été ouverte sur une véritable revalorisation salariale. Par ailleurs, en pleine crise sanitaire et sociale, le CHSCTD condamne le fait que la priorité de la DSDEN soit d'évaluer la valeur professionnelle des AESH et préconise plutôt que ces personnels soient pérennisés dans leur poste et que les moyens humains soient déployés afin de les accompagner dans leurs missions.</p> <p>Enfin, le CHSCTD de l'Essonne demande le retrait de l'arrêté de 2014 fixant des critères d'évaluation qui n'ont pas grand rapport avec la mission d'accompagnement des élèves handicapés.</p> <p style="text-align: center;">Vote pour : 5 (FNEC-FP-FO, FSU, FERC-CGT) Vote contre : 2 (UNSA, SGEN-CFDT) Abstention : 0</p>	24/08/2021	26/08/2021	<p>Il est rappelé que les entretiens professionnels répondent à un rythme et à un déroulement précis fixés par le ministère de la Fonction publique et décliné au niveau national et académique.</p> <p>Comme tous les personnels, les AESH font l'objet d'une évaluation annuelle. Les évaluations les plus importantes sont celles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la 3^{ème} année, qui correspond au renouvellement possible du contrat et à l'expression des besoins en formation ; cet entretien est mené de manière « informelle » par les directeurs d'école. - de la 6^{ème} année qui correspond à la possibilité d'obtention d'un CDI. <p>Les « têtes de PIAL » conduisent éventuellement des entretiens en cas de problème RH spécifique.</p> <p>Il peut être rappelé aux évaluateurs les bonnes pratiques à respecter pour le bon déroulement des évaluations.</p> <p>Les questions relatives à la revalorisation professionnelle des AESH et l'application de l'arrêté de 2014 ne relèvent pas de la compétence du CHSCTD.</p>

24/06/2021	<p>Avis n° 3 - Enquête AED Le CHSCT de l'Essonne répond favorablement à la demande d'enquête formulée en CTSD sur la question des AED et demande à M. le directeur académique d'en fixer les modalités, conjointement avec les organisations syndicales, dès la rentrée de septembre.</p> <p>Pour : 6 (FO, FSU, CGT, CFDT) Contre : 0 Abstention 0</p>	24/08/2021	26/08/2021	<p>Les modalités de l'enquête seront déterminées lors du prochain CHSCTD ou CTSD.</p>
24/06/2021	<p>AVIS N°4 – DGI au lycée Einstein Le CHSCT de l'Essonne demande à l'employeur d'honorer les engagements pris lors de l'enquête menée le 14 octobre 2020 suite au signalement d'un danger grave et imminent pour des faits de violence graves : CPE : compléter le demi-poste AED : recruter 2 AED supplémentaires AP : recruter pour couvrir le poste vacant ouvrir un accès au garage à vélo sans passer par la rue Etant donné que les violences se poursuivent dans cette zone géographique de l'Essonne, que le lycée Einstein va accueillir une soixantaine d'élèves supplémentaires et que la disposition des bâtiments n'a pas changé, la conclusion du rapport d'enquête est plus que jamais d'actualité et nous demandons à ce qu'elle soit suivie d'effets pour la rentrée prochaine : « la demande d'AED supplémentaires et d'un 3ème CPE à temps complet tient compte de la recrudescence de la violence autour de l'établissement ainsi que de l'organisation spatiale du lycée ».</p> <p>Votes pour : 5 (FO, FSU, CGT, CFDT) Vote contre : 0 Abstention : 0</p> <p>Observation : Un titulaire FSU quitte la séance avant le vote.</p>	24/08/2021	26/08/2021	<p>Concernant l'accès au garage à vélo, une porte a été ouverte entre le parking et la cour, évitant ainsi aux utilisateurs d'avoir à sortir dans la rue.</p> <p>Concernant les postes cités, il est rappelé que, exceptionnellement, les 2 AED affectés en urgence en décembre sont restés dans le lycée pour toute l'année scolaire. Ce dispositif ne sera pas reconduit.</p> <p>Concernant les postes de CPE et d'AED supplémentaires, la situation revient à la normale à compter de la rentrée scolaire.</p> <p>L'organisation interne à l'établissement fait l'objet de l'attention particulière de la Provisure.</p>
14/01/2021	<p>Avis N°1 relatif aux préconisations suite au DGI du collège Pablo Neruda de Grigny : Suite à l'enquête au collège Pablo Neruda de Grigny, le CHSCTD demande que l'employeur remplisse ses obligations en matière de sécurité en : - allégeant les effectifs des classes par un recrutement de personnels à hauteur des besoins de l'établissement - fournissant des détecteurs de CO2 Par ailleurs, le CHSCTD demande à ce qu'aucun retrait sur salaire ne soit opéré à l'encontre des collègues ayant exercé leur droit de retrait.</p> <p>Votes AVIS N°1 Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-DP-FO, FERC-CGT, UNSA Education Contre : 0 Abstention : 0</p>	14/03/2021	03/02/2021	<p>Il est rappelé que les questions relatives aux effectifs et aux moyens alloués aux établissements ne relèvent pas de la compétence directe du CHSCT. Ces questions sont traitées dans le cadre du comité technique spécial départemental ou du comité technique académique.</p> <p>Concernant les détecteurs de CO2, l'établissement procède à l'achat de quelques détecteurs.</p> <p>Les réponses aux recours administratifs concernant les retraits sur salaire seront prochainement envoyés aux personnels concernés..</p>
14/01/2021	<p>Avis n°2 – Relatif à l'exercice du droit de retrait</p>	14/03/2021	03/02/2021	

	<p>Des enseignants du LGT Corot à Savigny-sur-Orge ont constaté, sur leur fiche de paie, une retenue sur salaire pour la journée du 3 novembre. Or, ce jour-là, ils ont exercé leur droit de retrait, après avoir constaté que le protocole sanitaire ne leur garantissait pas des conditions de travail acceptables au regard du risque important de contamination. Chaque enseignant a bien rédigé un signalement individuel de danger grave et imminent. Le jeudi 5 novembre, l'autorisation d'accueillir les élèves en demi-groupes leur a été officiellement accordée, l'administration reconnaissant par là même l'insuffisance du système de protection dans le contexte de la crise Covid. Que signifie alors cette retenue sur salaire ?</p> <p>Le CHSCTD 91 rappelle qu'en cas de désaccord entre l'agent et l'autorité administrative sur la légitimité du droit de retrait, le refus doit être dûment motivé par écrit et que le CHSCT doit être consulté. Le CHSCTD 91 demande donc à ce que les enseignants qui se sont retirés de leur situation de travail au LGT Corot le mardi 3 novembre 2020 soient informés officiellement des raisons pour lesquelles le droit qu'ils ont exercé ce jour-là n'est pas reconnu, alors que les mesures destinées à faire disparaître le danger ont été appliquées quelques jours plus tard. Nous demandons également que, si le désaccord persistait sur la dangerosité de la situation, le CHSCTD soit réuni. En attendant, le salaire des enseignants du lycée Corot pour la journée du 3 novembre doit leur être versé.</p> <p>S'agissant des enseignants des établissements du département où aucune mesure de protection supplémentaire n'a été mise en place, en dépit des nombreuses alertes qui ont été faites, le CHSCTD 91 demande à ce que les collègues qui se sont vus refuser leur droit de retrait reçoivent une information écrite et officielle qui motive ce refus. Il demande également qu'aucune retenue sur salaire ne soit faite pour les personnels ayant exercé ce droit : si l'administration ne reconnaît pas le danger grave et imminent, elle ne doit pas pour autant ignorer l'insécurité et le sentiment d'insécurité que connaissent actuellement les personnels du département. Le CHSCTD 91 demande, comme pour le lycée Chérioux à Vitry-sur-Seine (Jugement du tribunal administratif de Melun en 2010), une reconnaissance officielle et la mise en œuvre par l'employeur de véritables moyens pour prendre en charge l'insécurité professionnelle, aujourd'hui dans le cadre de la crise sanitaire actuelle.</p> <p>VOTE AVIS N°2 Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA Education) Contre : 0 Abstention : 0</p>			<p>Il a été rappelé plusieurs fois en CHSCTD que le ministère de l'Education nationale a adapté en permanence le protocole sanitaire aux contraintes imposées par la pandémie de COVID 19. De ce fait, les aménagements de cours ou d'organisation qui ont pu être proposés au niveau national et local et acceptés par les équipes des établissements relèvent de cette logique évolutive.</p> <p>Les établissements avaient la semaine du 2 au 6 novembre pour mettre en œuvre les nouvelles recommandations prévues dans l'actualisation du protocole sanitaire qui a eu lieu à la fin du mois d'octobre, au moment où des mesures de reconfinement ont été prévues pour le pays.</p> <p>Dans tous les cas, les établissements ont mis en œuvre les recommandations sanitaires prévues dans le protocole sanitaire édicté par le MENJS. De ce fait, l'Education nationale a fait face à ses obligations de mise en sécurité des personnels.</p> <p>L'inquiétude des personnels et le sentiment d'insécurité face à la pandémie et à la nécessité d'accueillir des élèves en présentiel sont compréhensibles.</p> <p>Pour autant, les mesures de protection étant prises, le danger grave et imminent ne peut être reconnu.</p> <p>La reconnaissance du préjudice d'anxiété ne relève pas des compétences du DASEN.</p>
14/01/2021	<p>Avis n°3 – Soutien de la hiérarchie</p> <p>De nombreuses fiches RSST et de nombreuses remontées aux syndicats, font état de situations d'agressions par les élèves et par les parents d'élèves</p>	14/03/2021	03/02/2021	<p>Les signalements d'agression sont effectivement nombreux, que l'origine en soit les élèves ou les parents d'élèves.</p>

	<p>(insultes, coups, violences psychologiques répétitives, propos diffamatoires sur les réseaux sociaux, menaces terroristes...).</p> <p>Trop souvent, les personnels de l'Éducation Nationale se retrouvent seuls dans les démarches administratives. Les enseignants dans ces situations doivent pouvoir compter sur le soutien, la bienveillance et la loyauté de leur supérieure hiérarchique et se faire accompagner tout au long des démarches (entretien avec les responsables de l'agression, dépôt de plainte, ...)</p> <p>Une remobilisation des supérieurs hiérarchiques (nécessité d'une formation leur rappelant leurs obligations de protection des agents) et un suivi des personnels touchés sont nécessaires. L'aide apportée ne doit pas être ponctuelle et nécessite un accompagnement suivi.</p> <p>Nous demandons la mise en place et l'application d'un protocole départemental unique d'accompagnement des personnels concernés, qui soit le même pour tous et qui soit communiqué à l'ensemble des usagers. Il nous paraît important que ce protocole contienne un volet sur le rappel de la procédure pour faire la demande de protection fonctionnelle ainsi qu'un volet sur la déclaration de l'accident de service résultant d'un acte ou d'une situation de violence.</p> <p>VOTES AVIS N°3 Pour : 6 (FSU, SGEN-CFDT, FERC-CGT, UNSA Education) Contre : 0 Abstention : 1 (FNEC-FP-FO)</p>			<p>Cet état de fait attire notre attention et des dispositions sont à l'étude :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rappel de l'existence de mallette des parents ; - travail de concertation avec les élus si des interventions auprès des familles s'avèrent nécessaires ; - travail avec la justice, la police municipale, la police nationale et la gendarmerie pour conduire des actions d'informations aux familles et aux élèves, localisées ou générales. <p>Les personnels de direction sont informés et formés régulièrement sur les dispositions à mettre en œuvre en cas d'urgence. En particulier, l'intervention immédiate du CAAEE est un appui majeur pour la prise en charge immédiate des personnels touchés.</p> <p>Dans un second temps, médecins de prévention et psychologue du travail conduisent un travail plus personnalisé.</p> <p>Sur ce sujet, la mise en œuvre de la protection fonctionnelle des agents est naturellement actionnée chaque fois que la situation le nécessite.</p>
14/01/2021	<p>Avis n°4 – Commission de réforme</p> <p>Les collègues en arrêt de travail dans le cadre d'un accident de service ou en maladie professionnelle peuvent voir leur dossier examiné en commission de réforme.</p> <p>Ces mêmes dossiers sont comptabilisés dans le bilan annuel du CHSCTD91.</p> <p>Les représentants des personnels qui siègent dans cette commission constatent un certain nombre de dysfonctionnements et des manquements, liés à des pratiques inacceptables, qui génèrent des RPS chez les collègues concernés.</p> <p>Il nous apparaît donc indispensable que cette question soit traitée de toute urgence en CHSCT avec le Service des accidents de Service et Maladies professionnelles.</p> <p>VOTE AVIS N°4 Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA Education)</p>	14/03/2021	03/02/2021	<p>Depuis quelques mois, un travail est mené par la nouvelle cheffe de la DARH à la DSDEN pour améliorer le fonctionnement de la commission de réforme et mettre fin à quelques dysfonctionnements qui ont pu être mis en lumière par les représentants des personnels.</p> <p>L'objectif de cette démarche est de repreciser un cadre de travail qui préserve à la fois le respect des droits des agents et le strict respect de la réglementation.</p> <p>Le Secrétaire général de la DSDEN demande que tous les signalements d'éventuels dysfonctionnements de cette instance lui soit communiqué par écrit, via son secrétariat.</p>

	Contre : 0 Abstention : 0			
14/01/2021	<p>Avis n°5- allègement des tâches de direction d'école Les membres du CHSCT D doivent pouvoir exprimer leur avis sur la nouvelle organisation du travail visant à alléger les tâches afférentes à la direction d'école. Nous demandons donc, dans la continuité du GT du 26 juin 2020 que les préconisations retenues par la direction académique soient examinées, débattues et votées au prochain CHSCT D.</p> <p>VOTE AVIS N°5 Pour : 7 (FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-CGT, UNSA Education) Contre : 0 Abstention : 0</p>	14/03/2021	03/02/2021	<p>L'allègement des tâches administratives a fait l'objet d'une analyse nationale, académique et départementale en 2019-2020. A cette occasion, des directeurs d'école se sont fait connaître et ont été retenus pour participer à un groupe de réflexion sur les missions qui leur sont dévolues. Un groupe départemental a été créé et est donc désormais piloté par un IEN. Il a pour vocation d'aborder différents domaines liés au pilotage des écoles. L'allègement des tâches administratives est un des axes de travail de ce groupe. Ce choix n'obère en rien les relations avec les représentants des personnels qui seront tenus informés des propositions et des réalisations mises en œuvre sur ce dernier sujet. Un point sera prévu lors d'un prochain CHSCT.</p>
12/11/2020	<p><u>Avis n°1 - impact du port du masque en continu sur la santé des personnels</u> Les spécialistes de la voix alertent sur les pathologies qui pourraient découler du port prolongé du masque en situation de travail. Non seulement les flux d'air sont ralentis mais le masque constitue une barrière à la propagation de l'onde sonore.</p> <p>Fatigue professionnelle, lésions traumatiques des cordes vocales liées à un forçage laryngé peuvent créer rapidement hémorragies, polypes et nodules. Ces lésions rendent dysphonique et parfois aphonique, pouvant aboutir la nécessité de chirurgie, puis de rééducations longues. Des séquelles permanentes ne sont pas à exclure.</p> <p>Conformément à la réglementation (décret n°2000-815 du 25 août 2000 et article L3121 16 du code du travail), le CHSCTD demande le respect des pauses réglementaires : 20 minutes toutes les 6h et 45 minutes de pause méridienne. Le CHCSTD demande également un suivi médical des agents qui ont dû travailler avec cet équipement. Il demande enfin la reconnaissance de l'imputabilité aux services des affections liées au port de ce type de masques.</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>La demande de pause méridienne de 45 mn et d'une pause de 20mn pour 6h45mn de travail étant inscrite dans le code du Travail, il appartient à chaque établissement et chaque école d'organiser le temps de travail pour y répondre.</p> <p>Concernant le suivi médical des agents, il est rappelé que chaque agent de l'Etat qui le souhaite peut demander un rendez-vous à la médecine de prévention.</p>
12/11/2020	<p>Avis n°2 - Constellations Le CHSCT-D de l'Essonne a bien pris note des conditions de mise en place dans le 1^{er} degré de la formation en "constellations" en cette rentrée 2020.</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>Le dispositif des constellations retenu pour l'Essonne comprendra 5 jours dont 3 pour les animations pédagogiques, 1 journée de solidarité</p>

	<p>Ce dispositif ouvre la porte à un allongement du temps de travail, en dehors des obligations réglementaires de service.</p> <p>Considérant le risque de dégradation des conditions de travail et de santé des professeurs des écoles suite à la mise en place de la réforme de la formation qui impose un suivi par constellations, le CHSCT D demande la suspension de ce dispositif.</p>			<p>et 1 jour en classe avec une visite des conseillers pédagogiques.</p> <p>Il est rappelé que ce dispositif n'a pas encore été mis en œuvre sur le terrain à la date du CHSCTD, Un bilan sera fait en fin d'année scolaire qui permettra d'évaluer l'efficacité du dispositif et la charge de travail.</p>
12/11/2020	<p>Avis n°3 - Cumul présentiel et distanciel</p> <p>Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, le CHSCT D de l'Essonne demande que les personnels enseignants ne cumulent pas le travail en présentiel et le travail en distanciel dans le respect de la réglementation en vigueur concernant leurs ORS. L'épidémie ne doit pas être un prétexte pour allonger le temps de travail des personnels.</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>L'organisation du travail pendant cette période particulière doit respecter les ORS des personnels enseignants, quelles que soient les modalités retenues.</p>
12/11/2020	<p>Avis n°4 - Présence DASEN et dossiers entre les CHSCT</p> <p>Le CHSCTD de l'Essonne demande que le directeur académique, président du CHSCTD, étant le seul « ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines » (article 39 du décret 82-453), soit présent à chaque séance plénière afin que les préconisations qui y sont discutées puissent être mises en œuvre. Pour les mêmes raisons, le CHSCTD demande que l'étude des registres SST soient faites en présence des médecins de prévention ou tout autre membre du CHSCT qui pourrait apporter son expertise pour affiner les préconisations.</p> <p>De plus, les situations particulières remontées par les OS doivent trouver des réponses de la part du directeur académique entre chaque CHSCT afin que la santé et la sécurité des personnels soient prises en charge dans les meilleurs délais.</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>L'arrêté de composition du CHSCTD 91 a été complété par les noms des Directeurs Académiques Adjointes et de l'Adjoint au Directeur académique chargé du 1^{er} degré.</p> <p>Ce dispositif permettra d'assurer la présence d'un membre de la direction, même en cas d'absence d'un d'entre eux.</p> <p>Cependant, le Secrétaire Général restera président du CHSCTD par délégation du DASEN en cas d'empêchement de ce dernier.</p>
12/11/2020	<p>Avis n°5 - situation des personnels avec RQTH et aménagements de poste</p> <p>Depuis la rentrée, les représentants des personnels constatent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • que de nombreux personnels avec RQTH se voient refuser leur aménagement de poste ; • • que ces refus ne sont souvent pas motivés, ou quand ils le sont, sont formulés avec une certaine violence, ce qui entraîne, dans les deux cas, de réels risques psycho-sociaux ; • • que ces refus sont bien souvent mis sur le compte de la crise sanitaire et du protocole devenu prioritaire sur tous les autres aménagements. • • que bon nombre de ces personnels sont encouragés par leur hiérarchie à prendre un CMO ou se voient contraints de le prendre tant leur santé est dégradée. <p>En cette période éprouvante pour tous les personnels, le CHSCTD de l'Essonne tient à rappeler que toutes les problématiques de santé doivent</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>Il est rappelé que, réglementairement, les chefs d'établissement et IEN ne sont pas dans l'obligation de tenir compte des préconisations des médecins de prévention.</p> <p>En revanche, l'obligation réglementaire de motiver le refus d'aménagement de poste auprès des médecins du travail et de prévention sera rappelée aux chefs d'établissement et IEN.</p> <p>Concernant le nombre d'agents qui se voient refuser les préconisations d'aménagement de poste faites par les médecins de prévention, la Mission académique à l'insertion des personnes en situation de handicap (MAIPH) indique qu'elle n'a pas connaissance de refus d'aménagements.</p> <p>Il convient de distinguer deux situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les préconisations pour aménagement de poste liés à un handicap sont suivies ; la MAIPH et les

	<p>continuer d'être traitées, surtout par temps de Covid, et les aménagements doivent être mis en place afin que les personnels atteints de handicap puissent continuer d'exercer leur missions. Le CMO entraînant une perte conséquente de salaire au bout de trois mois, le CHSCTD de l'Essonne demande que tous les aménagements de poste soient mis en place, quand cela est possible et que, dans le cas contraire et après refus clairement motivé, les personnels concernés soient placés selon leur choix en distanciel ou en ASA.</p>			<p>médecins de prévention accompagnent les responsables dans la mise en œuvre des préconisations ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • les directives du protocole sanitaire national ont pu avoir des conséquences sur les aménagements de certains postes ou faire apparaître des difficultés personnelles non connues jusqu'alors. Dans ce contexte, un agent en situation de handicap a pu voir ses conditions de travail évoluer. Une discussion avec le chef de service s'avère dès lors indispensable. <p>Une attention particulière est déjà apportée par les médecins aux situations qui se présentent, en lien avec les responsables qui prennent contact avec elles.</p>
12/11/2020	<p>Avis n°6 situation des personnels vivant avec des personnes vulnérables</p> <p>Depuis le reconfinement, la situation des personnels vivant avec des personnes vulnérables n'est toujours pas précisée, alors qu'elle était très clairement identifiée au mois de mai dernier.</p> <p>Le CHSCTD de l'Essonne tient à rappeler l'urgence de la situation, compte tenu de la décision du gouvernement de procéder à un nouveau confinement. C'est pourquoi, il demande que les personnels vivant avec des personnes identifiées comme vulnérables puissent être placés selon leur choix en ASA, ou en présentiel avec une protection renforcée (masque type 2, voire visière notamment en maternelle, aménagement du poste de travail...).</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>Au 12/11/2020, la coordinatrice RH de proximité académique, apporte la réponse suivante, conforme aux textes en vigueur, lue en séance :</p> <p><i>« Un personnel vivant avec une personne vulnérable peut télétravailler si ses missions le permettent, en accord avec le supérieur hiérarchique. Si le travail à distance n'est pas possible, il vient travailler en présentiel avec un aménagement de façon à le placer dans des conditions de protection efficace au regard du COVID. »</i></p>
12/11/2020	<p>Avis n° 7 - reconfinement, protection et aménagements</p> <p>Les écoles, collèges et lycées restant ouverts pendant ce nouveau confinement, le ministre de l'Éducation Nationale a annoncé la mise en place d'un protocole renforcé pour la rentrée. L'ensemble des équipes a pu constater l'absence de mesures de protection supplémentaires au moment de la reprise, le renforcement du protocole étant tributaire des tâches supplémentaires que les personnels sont supposés avoir le temps d'accomplir : ouvrir les fenêtres plus souvent, faire laver les mains aux élèves plus souvent, nettoyer les salles de classe et les bureaux plus souvent, rappeler à tous le plan de circulation, etc. Le protocole ne pourra être véritablement renforcé qu'avec de la distanciation physique.</p> <p>Le CHSCTD de l'Essonne demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que tous les établissements qui le demandent soient autorisés à alléger leurs effectifs pour pouvoir mettre en œuvre cette distanciation ; 	12/01/2021	03/02/2021	<p>L'avis concerne plusieurs points :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aménagement en demi-groupes ; les demandes des établissements ont été étudiées par une cellule spécialisée au niveau du rectorat. Les réponses favorables sont fondées sur un ensemble d'éléments objectifs. - travail supplémentaire pour les enseignants : comme évoqué supra, l'organisation du travail relève de chaque structure et doit respecter les règles en matière d'ORS. <p>Le recrutement de nouveaux personnels a été conduit dans le 1^{er} degré, à hauteur de 60 emplois de contractuels.</p> <p>La décision de procéder au recrutement des candidats aux concours sur liste complémentaire</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - que ces allègements n'entraînent pas de double travail pour les enseignants (distanciel et présentiel) - que soit décidé un recrutement massif et urgent de personnels supplémentaires pour aider à la mise en œuvre de cet aménagement ; <p>Le recrutement immédiat de tous les professeurs sur les listes complémentaires et le renouvellement de tous les contractuels qui le souhaitent permettrait d'alléger les effectifs des classes pour assurer la protection de tous en cette période de crise sanitaire et d'améliorer les conditions de travail de tous au-delà de la crise.</p> <ul style="list-style-type: none"> - que les personnels qui se sont déclarés en droit de retrait depuis le nouveau confinement ne connaissent aucune perte de salaire et que l'employeur et ses représentants mettent en place les mesures de protection que ces personnels demandent. 			<p>ne relève pas de la compétence du DASEN mais du niveau national.</p> <p>Les personnels qui ont exprimé leur droit de retrait à compter du 2 novembre relèvent du régime commun et, dans certains cas, verront leur situation évoquée au moment des recours qui seront faits.</p>
12/11/2020	<p>Avis n° 8 - une classe / une salle</p> <p>Dans le 2nd degré, dans les établissements scolaires ayant fait le choix de l'accueil de chaque classe sur une seule salle pour limiter les brassages, les personnels se voient confrontés à certaines difficultés qui affectent leurs conditions de travail : lourdes charges à transporter d'une salle à l'autre (workbook, manuels, enceintes, matériel...etc), déplacements chaque heure sur plusieurs étages occasionnant des troubles musculaires, temps long d'installation de la salle à chaque heure (ordinateur à allumer, session à ouvrir, matériel à installer), réduction des pauses réglementaires...</p> <p>Les enseignants quittant une classe pour en rejoindre une autre sont contraints de laisser les élèves seuls sans surveillance dans une salle et craignent, pour bon nombre d'entre eux, qu'un incident ait lieu en l'absence d'adultes. Cette anxiété permanente entraîne une charge mentale et une augmentation des risques psycho-sociaux.</p> <p>Un risque ne doit pas se substituer à un autre. Le CHSCTD de l'Essonne demande à ce que la situation de ces établissements soit examinée et que des moyens leurs soient apportés en fonction de leurs demandes (que soit opéré un recrutement supplémentaire de personnels vie scolaire pour permettre la mise en œuvre de cet aménagement, ou qu'un retour au fonctionnement habituel soit possible...etc).</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>Afin d'éviter le brassage des élèves, le protocole sanitaire préconise le dispositif une salle=une classe, créant ainsi des conditions propices à la maîtrise du risque sanitaire. Dans la mesure du possible, ce dispositif a été adopté dans les établissements.</p> <p>Le protocole prévoit également un nettoyage renforcé et une désinfection des surfaces les plus fréquemment touchées. Le dispositif une salle=une classe permet de limiter les surfaces touchées par les élèves.</p> <p>En revanche, il implique que les élèves restent seuls pendant d'intercours avec parfois un risque qu'ils aient un comportement inapproprié. Sans nier ce risque, il convient cependant de le relativiser au regard de la rapidité du temps de passage d'une salle à l'autre par le professeur. En effet, les risques sont assez similaires à ceux encourus quand les élèves se déplacent d'une salle à l'autre. Les AED ne surveillent pas à tous les instants et tous les espaces lors de ces changements.</p> <p>Le retour éventuellement à la situation « normale » doit se faire après analyse du risque sanitaire encouru par l'ensemble de la communauté éducative.</p>
12/11/2020	<p>Avis n° 9</p> <p>Compte tenu du fait que les collègues ont ressenti le besoin de se réunir le jour de la rentrée pour échanger sur l'émotion suscitée par l'assassinat de notre collègue et préparer l'hommage avec leurs élèves,</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>Le cadre sanitaire de la reprise a été fixé avant les vacances d'automne, mais a été percuté par le renforcement du plan Vigipirate intervenu à la fin</p>

	<p>Compte tenu du fait que pour se faire certains se sont vus contraints d'exercer leur droit de grève, Compte tenu du contexte lourd et de l'aggravation de la crise sanitaire, le CHSCTD de l'Essonne demande à ce qu'aucune retenue de salaire ne soit effectuée pour fait de grève concernant ces questions depuis le 2 novembre.</p>			<p>des congés qui a modifié les conditions d'accueil à la rentrée. L'émotion suscitée par l'assassinat de Samuel Paty est partagée par l'ensemble de la communauté éducative. Au jour de la rentrée, des personnels ont choisi de ne pas respecter les nouvelles consignes de la rentrée et se sont déclarés grévistes.</p> <p>Les conséquences liées à l'expression du droit de grève s'appliquent.</p>
12/11/2020	<p>Avis n° 10 Compte tenu de la situation fortement anxiogène liée aux risques de contraction de la covid, mais aussi aux multiples ordres et contre ordres du ministère qui provoquent surcharge de travail pour les personnels et stress pour l'ensemble de la communauté éducative (enfants et parents compris), le CHSCTD du 91 demande d'urgence - qu'une réflexion pour des aménagements à long terme soit engagée au sein de chaque établissement et que les recommandations soient anticipées par le ministère de l'EN et non données au jour le jour. - que la communication vers les personnels se fasse par voie directe et non via les médias.</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>L'application du protocole sanitaire a déjà fait l'objet d'une réponse dans les avis. En l'occurrence, le protocole évolue selon les éléments remontés par les experts et notamment les recommandations du conseil scientifique « COVID 19 ». Il est difficile d'anticiper sur une situation sans cesse évolutive. Elle induit que les structures s'adaptent rapidement aux changements.</p> <p>En revanche, il est effectivement préférable que l'application locale du protocole soit travaillée par l'ensemble de la communauté éducative pour un meilleur partage et bien évidemment une meilleure application.</p>
12/11/2020	<p>Avis n° 11 Dans le 1^{er} degré, compte tenu que les professeurs des écoles assurent tous les services de surveillance en raison du dédoublement des récréations ce qui impose le port permanent du masque, y compris le midi sur les temps de réunions, d'APC, sur les temps de corrections le soir en présence des personnels de ménage, soit entre 8h et 10h d'affilée) le CHSCTD du 91 demande d'urgence que la pénibilité au travail soit reconnue par un véritable allègement des tâches : La suspension des séances d'APC afin de permettre une véritable respiration sans masque sur la journée. Que des personnels de vie scolaire soient recrutés afin que les professeurs des écoles puissent bénéficier de leur pause réglementaire. que les tâches des directeurs-trices soient immédiatement allégés. Que tous les directeurs notamment pour les écoles de moins de 4 classes bénéficient de leur décharge réglementaire dont celle promise par le ministre en novembre 2019.</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>Les décharges pour les écoles de moins de 4 classes ont bien été attribuées et utilisées. L'allègement des tâches des directeurs est étudié, sur le plan pratique, par un groupe de directeurs réuni avec l'ADASEN 1^{er} degré et un IEN. Sur le plan de la communication, une proposition est faite pour faciliter la transmission régulière des documents officiels. Il ne peut être mis fin aux APC, qui font partie intégrante de la scolarité. Le recrutement de personnes de vie scolaire ne peut pas être envisagé, ce statut n'existant pas dans le 1^{er} degré.</p> <p>Concernant le port du masque toute la journée, il convient que l'organisation interne à l'école permette à chacun de pouvoir retirer son masque</p>

				de temps à autre, même en cas de journée continue.
12/11/2020	<p>Avis n° 12 - remplacement 1er degré Le manque de remplaçants oblige les enseignants du 1^{er} degré à accueillir les élèves des autres classes. Les conditions de travail ainsi que les conditions sanitaires se dégradent augmentant d'autant la culpabilisation des personnels absents, et les risques psychosociaux,</p> <p>-</p> <p>Le CHSCTD du 91 demande d'urgence que des professeurs issus de la liste complémentaire soit recrutés afin de pallier les absences des personnels.</p>	12/01/2021	03/02/2021	<p>Le recrutement de personnels sur liste complémentaire est fait selon une règle précise d'ouverture de postes qu'il n'appartient pas à la DSDEN de décider.</p> <p>Comme expliqué précédemment, 60 postes de contractuels ont été ouverts au recrutement auprès de Pôle Emploi et les candidats sont en cours de recrutement.</p>