

1. POINT SUR LA PANDEMIE

Le caractère évolutif des instructions relatives à la crise sanitaire a nécessité une très grande réactivité des équipes, à tous les niveaux et a rendu la communication compliquée.

Dans le 1^{er} degré, les IEN ont reçu des instructions permettant de cadrer l'information donnée aux écoles

Malgré l'unicité du message transmis, on a pu constater des différences locales d'interprétation.

Il est souhaité que des messages directs soient envoyés aux personnels, ce qui a été fait plusieurs fois mais ne semble pas suffisant pour les représentants des personnels.

Personnes vulnérables

Les textes ont évolué plusieurs fois dans des périodes très brèves, semant l'incertitude sur la production au 22 juin d'un certificat médical pour reprendre l'activité ou poursuivre l'éloignement des personnes vulnérables.

La dernière version a clarifié le sujet (FAQ 19 juin2020) :

« S'ils souhaitent venir travailler sur site, ils doivent, avant leur retour, en faire la demande par écrit à leur responsable hiérarchique qui leur recommandera une visite au service de médecine préventive. Ils veillent à respecter strictement les gestes barrières et, en tant que de besoin, portent un masque adapté. »

Les personnels qui auraient été mis en congé maladie n'auront pas de journée de carence, dès lors qu'ils entrent dans le cadre législatif qui a cours jusqu'au 10 juillet, date de fin de la loi d'urgence sanitaire.

Il est rappelé que les « personnes vulnérables » au sens de la loi d'urgence sanitaire ne font pas partie des « personnes à risque » définies par le décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Les personnes vulnérables ne sont donc pas connues de la médecine de prévention.

Aucun repérage les concernant n'est possible.

Au 20 juin, 386 personnels du 1^{er} degré avaient communiqué sur leur vulnérabilité.

En l'absence de données sur l'évolution de la crise sanitaire, il n'est pas possible d'anticiper sur la reprise en présentiel ou en télétravail pour les personnels vulnérables. Ce sujet sera remonté à l'administration centrale dans le cas d'un changement important dans la crise sanitaire.

Reprise des écoles

Concernant la reprise, 70% des élèves de maternelle et 80 à 90% des élèves d'élémentaire et de collèges sont revenus en classe, selon les secteurs. On est à peu près dans la moyenne nationale.

La réalité du terrain diffère dans le sens où tous les élèves ne sont pas partout accueillis en même temps.

Conséquences psychologiques du confinement

Les risques psychosociaux liés à cette période particulière ne doivent pas être occultés, y compris pour les personnels d'encadrement. La pression exogène a été une réalité très prégnante pour tous.

Un accompagnement des personnels inquiets de reprendre en présentiel doit être organisé et maintenu en prévision de la rentrée scolaire.

Par ailleurs, la période de confinement a été le révélateur de certaines situations de crise qu'il conviendra de suivre.

Les représentants des personnels notent l'importance prise par les injonctions descendantes qui exercent une forte pression sur tous les niveaux hiérarchiques.

Une communication de bonne qualité et une forte anticipation sont souhaitables.

L'absence d'informations sur la rentrée peut également générer du stress chez les personnels enseignants et de direction.

2. SUJETS DIVERS

Accompagnement social des personnels et médecine de prévention

Il est rappelé que le CHSCTD 91 a émis plusieurs avis demandant le renforcement en médecine de prévention et en assistant-tes sociales.

L'attribution de postes d'assistantes sociales relève du niveau national, auquel les demandes sont remontées chaque année.

Le processus financier est expliqué : chaque administration négocie dans le cadre de la Loi de Finances. Dans le cadre du Programme annuel de Performances, la négociation remonte du terrain au ministère, la négociation se fait avec le ministère des Finances, et l'arbitrage final vient de Maignon. Le vote de la loi de finances intervient au Parlement.

En Essonne, un poste d'AS du personnel a été supprimé en 2008 pour abonder la dotation d'AS élèves. L'augmentation du nombre des personnels titulaires et contractuels a eu un impact, ces derniers recourant plus fréquemment aux ASP en raison de leur situation précaire,

Il est annoncé à l'assemblée qu'un second médecin prendra ses fonctions au 1^{er} septembre et qu'un secrétariat administratif les appuiera.

AED

Le constat national fait apparaître que des départements perdent des élèves et devraient donc perdre des postes d'AED. Or il n'y a pas de transfert des postes sur les académies qui ont des besoins plus importants. Dès lors il faut trouver des solutions locales.

La formation et la revalorisation de la rémunération des AED est demandée.

AESH

Il est annoncé qu'une centaine d'ETP d'AESH est créée à la rentrée.

Les ETP d'AESH sont délégués à la DSDEN par l'académie selon les besoins. Ensuite la ventilation des EPT est faite PIAL par PIAL. Les notifications MDPH arrivent tous les 15 jours et le service procède donc à l'adaptation permanente des emplois d'AESH par PIAL.

La situation de précarité des AESH font qu'ils sont nombreux à consulter les assistantes sociales des personnels. Il est rappelé que ces dernières ne sont pas habilitées à ouvrir certains droits comme les chèques repas.

Agressions virtuelles

L'administration centrale a été informée des agressions dans les classes « virtuelles », remontées de l'ensemble du territoire national.

Charge de travail des directeurs-trices

Il est rappelé le rôle de la DSDEN qui essaie de traiter à son niveau le maximum d'enquêtes ou de demandes, grâce aux bases de données ou outils de suivi existants. Des pistes de travail existent sur un certain nombre de processus administratifs qui doivent être simplifiés et normés.

Le sujet sera traité au GT du 26/06/2020.

La réforme du statut des directeurs-trices est à l'étude au niveau national. Une partie concerne le volume des décharges des directeurs-trices : le département fera avec les moyens alloués.

Registres

Les personnels éprouvent des difficultés à utiliser les registres.

Souvent, ils gèrent la situation en interne jusqu'au point de rupture.

Les représentants des personnels constatent également que les personnels ne reçoivent pas de réponse de l'administration à leurs signalements, soit par absence de retour vers la personne, soit parce que l'administration ne propose pas de solution sur le fond. Le recours à la psychologue du travail et au médecin de prévention n'est pas suffisant.

Rentrée scolaire

Il est demandé quelles mesures sont prises pour la rentrée : prérentrée, suivi des enfants, évaluation pédagogique, dispositifs RASED et autres sujets. A la date du CHSCTD, aucune information n'est parvenue du ministère.

Rupture conventionnelle

En l'absence de décret d'application, les demandes de ruptures conventionnelles ne peuvent être suivies d'effet à ce jour. Les personnels du 1^{er} degré qui en auront fait la demande seront reçus le 9 juillet pour leur expliquer le contexte.

Situations particulières

GIF-SUR-YVETTE – Lycée Vallée de Chevreuse

La situation de souffrance au travail des personnels du lycée de la Vallée de Chevreuse à Gif-sur-Yvette fait l'objet d'un suivi attentif par le Directeur Académique Adjoint. De nombreuses interventions ont eu lieu depuis près d'un an.

Il est demandé une communication en direction des équipes pour les informer que la situation a bien été prise en charge.

CORBEIL-ESSONNES – Lycée Robert Doisneau

Des fiches RSST ont signalé l'absence de toilettes réservées aux enseignant-e-s. Ces derniers partagent les sanitaires avec les élèves. Les personnels demandent des réponses à la direction. Ces fiches n'ont pas été transmises à la DSDEN par le lycée.

Réforme des lycées

Il est rappelé par les représentants des personnels que la réforme des lycées a provoqué une pression très importante sur les proviseurs, qui peut avoir des incidences par ricochet sur les équipes.

3. Plan d'action 2020/2021

L'action du CHSCTD portera prioritairement et presque exclusivement sur le déploiement du DUERP dans le 1^{er} degré. Dans un premier temps, il ne concernera que 3 ou 4 circonscriptions.

Une animation pédagogique de 3h sera consacrée au DUERP pour les directeurs-trices et les enseignants.tes de l'école qui le souhaiteront.

Au préalable, une formation pour les membres du CHSCTD sera organisée.

Un conseil d'IEN sera également consacré au DUERP afin de montrer son importance dans le domaine managérial.

Dans le second degré, il conviendra de s'appuyer sur les réunions de bassins et le séminaire des gestionnaires.

Un plan de communication et d'information sera à construire spécifiquement.

Il est rappelé que les bassins d'Etampes en 2018 et de Montgeron en 2019 ont bénéficié d'une demi-journée de présentation sur la Santé et Sécurité au Travail, DUERP, RPS et risques majeurs.

Les membres du CHSCTD insistent sur le sens à donner au DUERP auprès des équipes des écoles et des établissements : travail d'équipe, analyse de son poste de travail, réflexion commune, plan d'action, outil de pilotage et de management.

Il est normal que le-la directeur-trice, responsable unique de sécurité, participe à la formation, mais pas seul : c'est vraiment à l'équipe de prendre en main le dossier, les conditions de travail de chacun étant étudiées.

4. AVIS

AVIS N°1 : remontées des fiches des registres SST

Les représentants des personnels constatent :

- que de nombreuses fiches du RSST remplies ne sont pas remontées à la DSDEN ;
- qu'il existe un écart important du nombre de fiches du RSST remontées à la DSDEN, entre 1er et 2nd degré.

En conséquence, le CHSCTD de l'Essonne demande que soit organisée une formation des chefs de service (chefs d'établissement et IEN) et une information périodique à leur attention, l'envoi en début d'année scolaire de la circulaire ne semblant pas suffisant. L'objectif est de pouvoir avoir une plus large vision de la situation du département, de façon à rendre possible le travail du CHSCTD en matière de prévention. Cette formation et cette information permettront de rappeler l'importance des registres et des DUERP, ainsi que le rôle essentiel et la responsabilité des chefs de service dans la santé, le bien-être au travail et dans l'amélioration des conditions de travail.

Avis n°1 - Votes

Pour : 6 (FSU, SGEN-CFDT, FERC-CGT, UNSA Education)

Contre : 0 Abstention : 0

AVIS N°2 : prise en compte des RPS

Le déconfinement et son protocole sanitaire régulièrement amendé ont pu encore une fois montrer le décrochage qui existe entre les décideurs du Ministère et les agents qui doivent s'exécuter. Le trop plein de consignes à appliquer, les injonctions contradictoires ont été trop souvent l'apanage des consignes ministérielles ces dernières années. Les conséquences sur la santé des agents sont importantes, allant de la fatigue à l'épuisement professionnel, et plus dramatiquement au suicide. Les RPS sont en tête des risques professionnels à l'Education Nationale. Or, quand les agents remplissent une fiche du RSST, la réponse apportée est trop souvent insuffisante et augmente même les RPS :

- dès lors qu'une situation requiert des moyens (par exemple dans les situations liées aux enfants éruptifs),
 - dès lors qu'une situation remet en cause l'autorité d'un chef d'établissement ou d'un IEN et révèle des conflits interpersonnels importants,
 - dès lors qu'une situation met au jour des difficultés liées à une fonction (directeurs-trices, CPC...) portant atteinte à l'intégrité physique ou mentale de l'agent,
- celle-ci se règle sous le seul angle médico-social, on donne aux collègues les coordonnées des psychologues du travail, du réseau PAS MGEN, de la cellule PAIRE, du médecin de prévention, sans jamais questionner l'organisation du travail. L'obligation de résultat de l'employeur qui ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher, est loin d'être atteinte. Il est normal de constater que l'on traite les effets sur la santé mais à quel moment a-t-on traité les causes du mal être des agents ?

Le CHSCTD de l'Essonne demande une implication visible et concrète de la Direction Académique et une réelle prise en compte de la question des RPS, au-delà des déclarations.

Avis n°2 - Votes

Pour : 5 (FSU, FERC-CGT, UNSA Education)

Contre : 0 Abstention : 1 (SGEN-CFDT)

AVIS N°3 : situation des personnels vulnérables, depuis le 22 juin 2020

Des IEN et chefs d'établissement ont exigé que les enseignant-e-s vulnérables fournissent un nouveau certificat médical, les contraignant dans le cas contraire à revenir en présentiel pour assurer la reprise de tous les élèves, sans respecter l'intervention du médecin de prévention requise pour autoriser ou non le retour sur site. Le CHSCTD de l'Essonne rappelle que les chefs de service ont obligation de garantir la sécurité et la protection de la santé des agents placés sous leur autorité (art. 3-1 du décret n° 82-453, art. L4131-1 du code du travail). Ils ont sur ces points une obligation de résultats, et ils engagent leur responsabilité civile et pénale. L'épidémie de Covid-19 ne les relève pas de leurs obligations.

En tout état de cause, le CHSCTD de l'Essonne demande que ces personnels qui ont repris par crainte et à cause de pressions de leur hiérarchie et qui, de fait, mettent leur santé en danger en

particulier compte tenu des conditions actuelles dans lesquelles s'effectue cet accueil, soient, en cas de contamination, déclarés en accident de travail imputable au service et/ou en maladie professionnelle automatiquement. Le CHSCTD de l'Essonne demande enfin que ces personnels restent en distanciel, jusqu'à l'obtention d'un certificat de reprise réglementaire, établi par le médecin de prévention.

Avis n°3 - Votes

Pour : 6 (FSU, SGEN-CFDT, FERC-CGT, UNSA Education)
Contre : 0 Abstention : 0

AVIS N°4 : agressions en classes virtuelles

Tout au long du confinement, des problèmes de sécurité sont survenus dans les classes virtuelles du CNED : élèves connectés sous une fausse identité, intrusion d'individus extérieurs, perturbation des cours, insultes, menaces, etc. Ces situations ont été largement sous-estimées, elles ont pourtant constitué de graves atteintes aux conditions de travail des enseignant-e-s. Ces agressions sont d'autant plus scandaleuses, qu'elles sont dirigées le plus souvent contre des femmes et qu'elles sont, dans la majorité des cas, à caractère sexuel. Les outils institutionnels ne garantiraient-ils donc aucune sécurité aux personnels ? Tous les collègues qui ont traversé ces épreuves rapportent les mêmes conclusions : le CNED externalise ses services à une entreprise ; elle seule peut fournir les adresses IP des agresseurs à la demande des autorités juridiques ; les adresses IP ne sont conservées qu'un mois.

Le CHSCTD de l'Essonne demande que la possibilité de faire reconnaître ces agressions en accidents de service soit accordée à tous les enseignant-e-s qui le souhaitent, entraînant ainsi la prise en charge des frais engagés dans le cadre de leur suivi médical. Il demande également que les collègues soient orientés vers des outils sécurisés. Il demande enfin que la direction académique de l'Essonne prenne la mesure et se fasse l'écho de cette problématique essentielle au niveau national.

Avis n°4 - Votes

Pour : 6 (FSU, SGEN-CFDT, FERC-CGT, UNSA Education)
Contre : 0 Abstention : 0

Le Secrétaire du CHSCTD

Pour la Directrice Académique
Et par délégation,
Le secrétaire Général,

Jean-Philippe CARABIN

Frédéric BERTRAND

