



Compte-rendu CHSCT-A

Lundi 16 novembre 2020

&

Mardi 17 novembre



Le CHSCTA du lundi 16 novembre concerne essentiellement les bilans alors que le CHSCTA extraordinaire du mardi 17 novembre porte sur la situation sanitaire.

CHSCTA du 16 novembre

Pour la FSU : Hélène ALLANIC, Guy FRIADT, Bernard GUEANT, Delphine LEROY, Pierre RIPART et Corinne COLOMB pour le CHSCTD80.
UNSA 4, FO 2, SGEN 2.

Le CHSCTA est pr esid e par le directeur des ressources humaines.

La FSU ne fait pas de déclaration liminaire car pour cet ordre du classique, les revendications de la FSU le sont aussi. Elle rappelle son opposition à la fusion de CT et des CHSCT.

1. Bilans de l'année scolaire 2019-2020 :

- Inspectrice santé et sécurité au travail (ISST)

ISST : l'institution ne peut pas demander de mettre en place des outils ou des réglementations aux directeur-trices, chef-fes de service, chef-fes d'établissement à partir du moment où l'institution ne peut fournir ces outils. Des visites sont réalisées et des préconisations établies. Des enquêtes sur les conditions de travail des chef-fes d'établissement continuent tout comme sur le risque chimique. Estimation du temps de travail : 2/3 à distance sur des productions, des réunions, des concertations, du réseau santé et sécurité au travail et 1/3 de visites.

- Lors des visites, l'ISST insiste sur les registres obligatoires : importance d'avoir des fiches thématiques. Par exemple, beaucoup d'écoles n'ont pas de registre incendie. Il faudrait un livret d'accueil pour les personnels qui arrivent dans un nouvel établissement ou  cole ;
- Concernant la formation, il faut se poser la question de la formation à la sécurité incendie pour les directeur-trices d' cole.
- Pour le DUERP : tout le monde doit se mobiliser pour le mettre en œuvre (Document unique d'évaluation des risques professionnels). Nous sommes une académie où cette mise en place est difficile mais où les outils existent.
- Sur les DTA, il faut se poser la question du recensement et historisation dans le premier degré. Il y a de nombreuses écoles qui n'en disposent pas.
- Sur les RSST et RDGI, très fière que la plateforme fonctionne.
- Demande à valoriser la fonction d'assistant-e de prévention.
- PPMS : recommande la nomination d'un conseiller technique qui prenne ce dossier à bras le corps car cette mission est très lourde pour les conseiller-es de prévention. Une coordination académique pourrait être bénéfique.
- Pour ce qui est des équipements de protection individuel, il y a une dotation qui a été reconduite cette année avec une répartition entre les lycées.

La FSU remercie l'inspectrice pour ce bilan très riche et annonce de s'appuyer dessus pour les travaux futurs de CHSCT. La FSU alerte aussi sur la fonction des assistant-e-s de prévention, difficulté de recrutement pour le 2nd degré et fonction imposée pour les conseillers pédagogiques en EPS dans le 1^{er} degré.

- Service social
- Le rapport alerte sur les problématiques rencontrées par les agent-es et confié-es au service de l'action sociale. Dans le rapport, il est indiqué qu'il y a une forte augmentation des situations pour des raisons économiques (environ la moitié de l'ensemble des problématiques) pour les AESH et AED mais pas uniquement. **La FSU n'est absolument pas rassurée car 400 millions seront budgétisés, encore annoncés ce matin, pour une augmentation des salaires des personnels de l'éducation nationale ce qui est largement insuffisant.**
- **La FSU remarque aussi une usure professionnelle** (et avec les différentes réformes des retraites et la prochaine qui s'annonce, cela va s'accroître car aujourd'hui la réponse de l'administration à un collègue qui ne va pas bien peut être à l'âge de 58-59-60 ans de prendre sa retraite puisque ce dernier a ouvert des droits, cela est encore possible puisque des collègues ont été instituteur ou institutrice mais dans quelques années cela sera 62 ans – ou plus pour tout le monde ? Quelles réponses seront apportées par l'administration ?) et des difficultés de mobilité. Un problème important est le défaut de perspectives. L'Oise est par exemple fortement touchée par un taux de mutation très faible pour les enseignant-es du premier degré : le plus bas de France et cela a des répercussions. Sans perspectives, nous ne pouvons même pas dire à des collègues qu'ils-elles pourront muter dans 2-3-4 ans voire 10 ans pour des collègues qui demandent à muter pour convenance personnelle, pour rejoindre des parents malades ou fragiles... ? Certains collègues et cela est indiqué dans le rapport, sollicitent un appui social alors qu'ils n'ont pas de motifs sociaux prioritaires. Sûrement, mais c'est en désespoir de cause. Je ne sais pas si vous imaginez que dans l'Oise nous avons des collègues qui attendent une mutation depuis 20 ans !?!
- Demande de CLM/CLD : **la FSU alerte sur la complexité des situations.** Nous avons des collègues qui sont dans une situation médicale compliquée et déjà pas évidente à gérer personnellement, notamment parce que le rapport à la maladie n'est pas le même pour tout le monde. S'ajoute à la maladie une grande difficulté sur le versant administratif puisqu'il y a un délai de traitement des dossiers qui est très long ; et le retard pris sur certains dossiers peut amener les collègues à un imbroglio administratif : passage à mi-traitement puis rattrapage éventuel du salaire avec la mutuelle, passage en CLM tardif donc remboursement puis trop perçu. Etc. Très dur et cela est aussi précisé. Intervention au niveau des préfetures.

Les problématiques évoquées sur le logement concernant les personnels ont une résonance pour la FSU qui demande si des dispositifs existent pour les personnels de l'éducation nationale qui sont eux mêmes confronté-es à des situations sociales difficiles et peuvent se sentir en difficulté pour absorber toute cette souffrance et n'ont pas forcément les clés pour bien orienter les familles concernées. Une formation sur ces thématiques serait intéressante sans évidemment tendre à se substituer au service social en faveur des élèves bien sûr.

- Médecine de prévention

Compte-tenu de la situation sanitaire actuelle. La présentation du rapport sera faite ultérieurement.

- Dispositif OPERA

Présentation du rapport. Cf pièce-jointe. 89 candidatures reçues sur l'académie. 16 stagiaires en reconversion dont 11 stagiaires « entrant-es ».

La FSU rappelle que les collègues qui s'engagent dans un dispositif Opéra « long » sont très courageux et courageuses. Les enseignant-es ont beaucoup de mérite car ils sont déchargé-es partiellement et ont beaucoup de choses à apprendre. Il est difficile dans ces conditions notamment pour les collègues de STI d'acquérir les compétences professionnelles pour mettre en œuvre les machines, le temps manque.

FO alerte sur l'augmentation du nombre de candidature en lien avec les réformes du collège et du lycée qui ont entraîné des fermetures de postes.

La FSU rappelle que ce dispositif est réservé aux enseignants du 2nd degré et qu'il n'existe rien de tel concernant les personnels du premier degré ou les personnels administratifs qui souhaiteraient se reconvertir. Si, en effet, le ministère souhaite valoriser ce dispositif académique, autant l'étendre sur les autres métiers de l'éducation nationale.

L'administration indique ouvrir une discussion avec les DASEN pour ce qui concerne les enseignant-es du premier degré.

- **Conseiller mobilité carrière (CMR)**

La mission du CMC au sein de l'éducation nationale est de conseiller et accompagner les agent-es dans leurs projets professionnels. Les entretiens réalisés sont neutres et confidentiels. Confiance et transparence, disponibilité et bienveillance sont les maîtres mots. L'essentiel des entretiens ont été téléphoniques et en visioconférence. Forte augmentation dans le 1^{er} trimestre suite à l'annonce des conseillers RH de proximité. Constance dans l'évolution et l'augmentation puisque cela devient normal de changer de projet professionnel. Toutes les catégories d'agent-es e l'éducation nationale peuvent solliciter la CMC mais des collègues d'autres ministères la sollicitent aussi pour réfléchir à un détachement dans l'éducation nationale.

L'an passé, 30 agent-es ont constitué une demande de détachement au sein de l'académie d'Amiens et 15 l'ont obtenu.

- **Conseillers ressource humaine de proximité**

Ce service a été mis en place dans chaque département de l'académie le 13 novembre 2019. Il se développe et doit s'améliorer. Il faut le considérer comme le 1^{er} niveau d'information, d'orientation vers les experts des services de gestion ou RH spécialisé. Il peut aussi servir de soutien auprès de personnels en difficulté, avoir un rôle dans le domaine de la prévention ...

Les CRH de proximité sont sollicités sur la base du volontariat des agents.

453 sollicitations dont 70% sont des personnels enseignants (dont 43% du 1^{er} degré).

En conclusion, 3 axes d'améliorations :

- création d'une plateforme qui permettrait à l'agent de prendre rendez-vous sur le portail intranet
- effort de communication pour augmenter en lisibilité
- travail sur le maillage territorial

La FSU alerte sur la problématique des ruptures conventionnelles où les sollicitant-e-s n'ont toujours pas de réponse. Elle rappelle que les réponses doivent être données avant le 31 décembre 2020 !

- **Accompagnement des personnels en situation de handicap**

Le bilan est présenté. Il est rappelé qu'il est dommage que les responsables de services n'ont pas tous les informations sur l'existence de ce service.

Ce service est axé sur l'aménagement et le maintien dans l'emploi ainsi que le recrutement de personnel porteur de handicap.

La FSU intervient sur les problématiques liées aux dossiers de demandes de prothèse auditive.

La référente handicap précise qu'il faut lui faire une demande écrite, avoir une préconisation du médecin de prévention et la PCH délivrée par la MDPH.

Elle informe que des masques inclusifs (800) ont été livrés au rectorat. Selon les directives du rectorat, la demande doit être personnelle et volontaire. Les dotations sont pour des personnels porteurs de handicap, l'équipe proche et si nécessaire les élèves.

- **Réseau PAS**

Ce réseau PAS est un partenariat entre l'éducation nationale et la MGEN. Il est accessible via un numéro d'appel unique pour une écoute individuelle, pas une thérapie, allant jusqu'à 3 entretiens par an. La confidentialité est garantie.

La représentante de la MGEN fait remarquer que sans communication en 2019-2020, le nombre de sollicitations est en baisse par rapport à 2018-2019 où une communication avait été faite le 2 octobre 2018.

Les entretiens se font sur 4 lieux différents.

- **Allègements de service**

L'allègement de service est une modalité d'organisation du service qui est dans la limite d'1/3 du temps de travail. Ce bilan ne prend en compte que les demandes des enseignant-e-s du 2nd degré. Cette campagne n'a pas été impactée par la crise sanitaire car les demandes étaient à remonter pour février 2020.

Sur 81 demandes, dont 51 premières demandes, 44 ont été satisfaites.

La FSU rappelle que ce dispositif existe dans le 1^{er} degré et que le CHSCTA aurait besoin d'une vue d'ensemble. La FSU demande que tous les personnels de l'éducation nationale puissent bénéficier de ce dispositif.

2. Proposition du PAAPA académique 2020-2021

La PAAPA est le programme annuel d'actions de prévention académique.

Cette année encore, le programme est ambitieux. Il reprend les thèmes des orientations stratégiques ministérielles votées en CHSCTM le 11 septembre 2020.

La FSU apporte des modifications à cette proposition de PAAPA afin que la mise en œuvre de ce programme se fasse en association avec les CHSCT de l'académie.

Monsieur le DRH note et accepte l'ensemble des propositions de la FSU.

Afin d'avoir une vision claire des travaux engagés dans l'académie en matière de prévention, madame l'ISST rappelle l'importance de créer un comité de pilotage (COFIL) en interne pour impulser la mutualisation.

3. Charte académique relative au télétravail

La FSU rappelle que sa position n'a pas changé, elle est la même que celle portée en CTA le 9 novembre et en CTSA le 13 novembre.

La charte télétravail est l'aboutissement de 3 groupes de travail. Cette charte s'applique aux personnels des services académiques. Dans un deuxième temps une telle charte pourrait être développée pour les ATSS de EPLE, après concertation avec les chefs d'établissement et les collectivités territoriales.

Cette charte aura une mise en œuvre dans des conditions « normales » et non des conditions consécutives à un confinement, elle correspond à 2 jours maximum de télétravail par semaine.

4. Point sur les groupes de travail (risque chimique, cartographie des risques) et constitution des nouveaux groupes pour les travaux sur les RPS et les TZR

Le groupe de travail sur les risques chimiques a abouti à la finalisation d'un outil. Cet outil doit maintenant être communiqué, cependant il faut trouver l'instant idéal pour le diffuser.

Le groupe de travail cartographie des risques va se poursuivre cette année.

Le groupe de travail RPS s'inscrit dans la continuité des travaux déjà engagés par le CHSCTA les années précédentes.

Un nouveau groupe de travail sera réuni sur le thème des remplaçant-e-s.

La séance est levée à 19h07.