



Compte rendu CHSCTA du 1er octobre 2020

Sommaire

Introduction

Remontées des registres du 27 juin au 19 septembre par Mme Duloum conseillère de prévention.

Crise sanitaire et mesures prises.

Médecine de prévention

Télétravail

Questions diverses

PACD PALD

Rupture conventionnelle

Conclusion de FO

Introduction

À la suite des lectures des déclarations des organisations syndicales représentées qui font toutes état de l'épuisement des collègues, M Couedic le secrétaire général adjoint DRH nous remercie pour « ce vent d'optimisme et de pensée positive ». Une phrase qui provoque des rires dans l'assemblée. Il reconnaît que tous les personnels sont épuisés et que c'est la situation sanitaire qui l'implique. La rentrée scolaire s'est bien passée d'un point de vue administratif (affectations, mouvement...). Les conditions sont particulières et nécessitent que chacun s'adapte dans sa vie professionnelle. Ce sont des gestes professionnels qui sont amenés à évoluer. Le ministère ouvre un chantier sur les ressources humaines.

Il semble que le DRH de l'académie de Toulouse, et nos supérieurs en général, ignorent les conditions dans lesquelles les collègues travaillent au quotidien. Il n'est jamais trop tard pour en prendre conscience ! Il n'y a surtout pas de quoi en rire. Les personnels sont à bout, ils ont permis à la rentrée de se dérouler dans les meilleures conditions possibles.

La situation sanitaire est particulière, certes, mais ce sont les décisions qui nous sont imposées pour y faire face, qui aggravent des conditions de travail déjà difficiles.

Concernant la gestion des ressources humaines, le Grenelle est un leurre, la FNEC FP FO exige une augmentation immédiate et une revalorisation du point d'indice pour tous, ainsi qu'un statut pour les AESH. Pour la FNEC FP FO, il n'y a rien d'autre à discuter lors de ce Grenelle sur les salaires.

Remontées des registres du 27 juin au 19 septembre par la conseillère de prévention

Risques liés aux difficultés de respecter ou faire respecter le protocole :

- Masques non distribués (en particulier à la rentrée), non-respect du port du masque, difficulté à supporter le masque toute la journée (maux de tête, sensations d'étouffement...)
- Respect de la distanciation physique : trop grand nombre de personnes, exigüité des locaux, opposition des municipalités pour ouvrir plusieurs sorties.
- Hygiène : absence de gel, problèmes de nettoyage attribués à un manque de personnels.
- Problème de qualité de l'air intérieur (fenêtres bloquées, en nombre insuffisant...)

Risques liés aux problèmes psycho sociaux :

- Ressentis de harcèlement entre pairs
- Conflits entre pairs ou avec la hiérarchie
- Violences externes dues à des enfants au comportement violent, des agressions verbales des menaces de la part des parents...
- Conflit de valeurs : port du masque ressenti comme incompatible avec l'apprentissage.
- Stress d'être exposé au virus.
- Risque lié à l'ambiance thermique en début d'année majoré par le port du masque.

Les remontées de registre sont classées par thèmes afin que le CHSCTA rédige des protocoles de prévention, les membres du CHSCTA sont des « préventeurs ». Ce fonctionnement acté par les autres organisations syndicales ne nous satisfait pas, nous l'avons redit dans notre déclaration. Pour la FNEC FP FO, les représentants du personnel doivent pouvoir défendre les situations de chaque collègue qui les saisit. La FNEC FP FO demande une audience au recteur pour discuter de ce fonctionnement qui laisse le CHSCT Départemental traiter des situations individuelles et transforme le CHSCT Académique en instance de rédaction de protocoles divers (comme s'il n'y en avait pas déjà suffisamment !). Cet usage ne s'appuie sur aucun texte réglementaire et nous le contestons.

Crise sanitaire et mesures prises

Point de Mme Cicchero, médecin du rectorat :

1254 cas confirmés signalés dans l'académie (dont presque 800 cas dans la Haute Garonne). Il y a eu une montée en charge progressive, la deuxième semaine a été épouvantable et les signalements se sont ralentis depuis quelques jours. La stratégie ayant évolué dans le premier degré, il y a moins de signalements et moins de travail pour nous dans la recherche des contacts. Dans les $\frac{3}{4}$ des cas, ce sont des élèves qui sont contaminés. Les cas sont pour la moitié dans le premier degré, un peu moins d'un quart en collège et un peu plus d'un quart dans les lycées. Le travail d'investigation autour des cas contacts montre que les cas se sont contaminés à l'extérieur de l'école (clubs sportifs, soirées...), la collectivité scolaire n'est pas à l'origine de la transmission ou de façon très marginale. Le service

médical a un gros travail de gestion des cas contacts et remercie les directeurs et chefs d'établissement avec qui il travaille de façon étroite, semaine et week-end.

Concernant les masques, le Haut Conseil de Santé Publique considère que lorsqu'un enseignant de primaire positif porte un masque grand public catégorie 1, comme ceux distribués dans l'EN, ses élèves ne sont pas considérés comme contact à risque. Si un élève de primaire est positif, l'adulte qui porte un masque n'est pas contact à risque. Le masque grand public est considéré comme un masque chirurgical pour le premier degré car les enfants de moins de 11 ans sont moins contagieux. Dans le second degré, les lycéens sont considérés comme des adultes au niveau de la contagiosité et transmission, ils doivent porter le masque pour limiter les risques. C'est intermédiaire pour les collégiens. Le problème demeure pour l'EPS car les élèves retirent leur masque.

La FNEC FP FO rappelle que ça n'est pas aux directeurs d'école de tracer les cas contacts, et d'informer les parents. C'est une mission supplémentaire qui leur est attribuée. Au vu de leur surcharge de travail c'est inacceptable. Que dire de la théorie sur le masque grand public qui équivaut à un masque chirurgical si l'enfant à moins de 11 ans mais pas s'il a plus de 11 ans !

Point sur la distribution des masques par Mme Maurel, Direction de la logistique

Jusqu'à maintenant, les stocks de masques étaient centralisés au rectorat et ventilés dans les DSDEN puis les circonscriptions. Tout a été fait pour que le matériel soit mis à disposition, 4 masques par enseignant. Une deuxième commande a été faite de masques de type 2 pour personnels vulnérables pour ne pas en manquer. Désormais, une application est disponible pour que chaque DSDEN puisse commander et gérer de manière autonome son stock.

Masques inclusifs (transparentes) : 2-3 palettes devraient arriver pour les personnels enseignants et AESH qui exercent face à des élèves sourds et malentendants, et aux élèves qui sont en ULIS ou en UEE. Seuls ces personnels peuvent en bénéficier pour l'instant ; cela évoluera peut-être.

Pour l'instant les collègues ou élèves des personnels malentendants n'ont pas été comptabilisés. Le périmètre est très clair, c'est l'association des paralysés de France qui les fournit, on a un problème de fabrication, le coût est de 11 euros. Nous sommes d'accord avec vous pour dire qu'il faut couvrir tous les personnels, s'il est possible d'élargir on élargira. J'invite les collègues à se manifester auprès de la référente académique, Mme Rose David.

Intervention du docteur Andrieu :

Il indique qu'il a déjà prescrit début septembre ces masques pour les collègues des personnels sourds et malentendants, il leur en faut pour les réunions. Il a déjà demandé que les collègues en soient dotés dans le Lot (département dont il s'occupe). Mme David est destinataire de ces demandes. Il est surpris que le ministère n'ait pas prévu ces collègues dans la dotation. Il est inquiet qu'il faille attendre, et pense qu'il va y avoir des arrêts. Ce sont des masques lavables et réutilisables. Il est important de faire remonter qu'il y a un besoin.

Notre ministère qui revendique une politique inclusive n'est pas capable d'assurer des conditions de travail acceptables à ses propres agents en situation de handicap. Les semaines de vacances auraient pu permettre à notre ministère d'anticiper, pourquoi cela n'a-t-il pas été fait ? Ce manque d'anticipation met les collègues dans des situations de souffrance qui aboutissent à des arrêts de travail, pour lesquels le jour de carence est maintenu.

Notre employeur n'est pas capable de respecter la loi concernant le suivi médical de ses agents. Pour rappel par jugement du 4 juillet 2013, le Tribunal Administratif a donné raison à Force Ouvrière. La visite médicale du travail est un droit et le Recteur doit répondre à cette obligation, soit par le recrutement de médecins de prévention, soit en faisant appel à des cabinets spécialisés.

Médecine de prévention

En termes de médecine de prévention, un maillage serait intéressant mais une téléconsultation peut être envisagée. En tout cas pour le premier contact. C'est ce qui est prévu sur le plan national.

Le docteur Andrieu indique que réaliser un maillage géographique serait souhaitable. Il faudrait que les orientations ministérielles déclinées au niveau académique se réalisent et ne restent pas des vœux pieux. Il insiste sur la nécessité de recruter des médecins de prévention ainsi que des secrétaires.

La FNEC FP FO demande un recrutement effectif en nombre depuis de nombreuses années, et le Tribunal Administratif de Toulouse lui a donné raison en rendant un jugement dans ce sens.

Télétravail

Pour les personnels administratifs, il existe la possibilité de télétravailler. La crise sanitaire a changé la relation des personnels au travail. En 2018 : une dizaine de personnes étaient en télétravail, en 2019 : 50 personnes. A ce jour, 436 demandes ont été formulées. La demande est un droit mais n'est pas forcément acceptée. Tout le monde ne peut pas télétravailler en fonction des applications sur lesquelles il ou elle travaille, de ses missions, de son expérience...

Les personnels vont être équipés pour le télétravail, le même matériel sera utilisé à domicile et au rectorat.

Le télétravail sera effectif aux vacances de novembre.

Nous rappelons que télétravail est encadré pour les fonctionnaires par le décret du 11 février 2016 qui consacre entre autres choses les principes de volontariat du fonctionnaire, de réversibilité (la possibilité pour le salarié de revenir en arrière), et de la fourniture par l'employeur du matériel. Si ces conditions sont respectées pour les personnels administratifs, la FNEC FP FO s'en félicite et sera vigilant. Toutefois, nous rappelons notre opposition au télé-enseignement.

Questions diverses

PACD PALD

Qu'est ce qui est prévu en remplacement des PACD et PALD ?

Le PACD existe toujours. A été mise en place la PPR (période préparatoire au reclassement) qui est une obligation de l'employeur, elle concerne tous les agents qui sont déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions. C'est une période de 12 mois pendant laquelle on prépare le reclassement qui est aussi une obligation de l'employeur. Lorsque ce n'est pas possible on part sur la retraite pour invalidité car inaptitude aux fonctions et reclassement impossible. Les postes adaptés concernent les personnels qui ont des difficultés médicales n'entraînant pas une inaptitude définitive.

Rupture conventionnelle

C'est un dispositif nouveau qui nécessite la volonté de l'agent et l'accord de l'employeur. Cette rupture a pour effet le versement possible d'une indemnité et le paiement du chômage qui est proportionné à l'activité de service assurée. 120 demandes ont été faites depuis le 1 janvier 2020, la plupart des agents étaient déjà dans une situation de cumul d'activités. Aucun retour positif n'a été fait. Des retours négatifs ont été faits car ils ne rentraient pas dans les critères (projet professionnel, à quel niveau de la carrière se situe l'agent, discipline d'enseignement...). Chaque situation sera évaluée. Les premières réponses devraient arriver en novembre/décembre. Les indemnités sont définies dans la circulaire, il y a un plancher/plafond.

Conclusion de FO

Lors de l'examen des questions diverses posées par la FNEC FP FO, M Couedic affirme que si des problèmes abordés concernent des situations individuelles, ils n'ont pas vocation à être traités en CHSCTA. Il considère que les difficultés des personnels en situation de handicap que nous avons portées sont des cas particuliers et doivent être signalées en dehors du CHSCTA, tout comme les dossiers de protection fonctionnelle pour lesquels il y aurait des difficultés. Il estime que la formation « constellations » ne relève pas du CHSCTA mais du CTA (Comité Technique Académique) et n'a pas à être discutée en CHSCTA. Tout comme les décharges de direction. Les ruptures conventionnelles sont en bordure du CHSCTA mais il y apporte une réponse.

La FNEC FP FO considère que ces dossiers ont un lien direct avec les conditions de travail et doivent être traités en CHSCTA. La mise en œuvre des constellations, le peu de temps de décharge des directeurs... induisent une surcharge de travail et une dégradation des conditions de travail.

Le traitement infligé aux personnels en situation de handicap par une institution qui, tout en multipliant les beaux discours sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, ne se préoccupe pas des conditions de travail de ces personnels et n'applique même pas les préconisations édictées par les médecins de prévention, pose un problème particulièrement aigu.

Refuser de regarder en face ces problèmes et d'en discuter en CHSCTA ne permettra pas de les faire disparaître, il ne suffit pas de mettre la poussière sous le tapis pour qu'elle disparaisse ! La FNEC FP FO rappelle les termes de l'article 58 du décret 82-453 : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. »

La FNEC FP FO poursuit donc les démarches à tous les niveaux en exigeant que tous ces dossiers puissent enfin être discutés en CHSCTA comme la réglementation le prévoit.

