

## **CHSCTD : séance du 30/11/2021**

### **Présent-es :**

Mme Orlay (IA), Mme Grizon (SG), Mme Coudert (CPA), M. Leclerc (ISST), Mme Meuleman (Cheffe de la Division des moyens et de l'organisation scolaire), M. Gourcerol (EMS départemental), Florence Morellet (CTSSP), Mme Teisseyre (stagiaire Isst académie de Poitiers)

Deux représentant.es Unsa

Vos représentant.es FSU : Valérie Jacobée (SNICS-FSU), Olivier Maratrat (SNUEP-FSU), Nicolas Vanderlick (SNES-FSU), Pascal Lavigerie (SNUipp-FSU, secrétaire du CHSCTD)

Question Unsa sur la présence des suppléants aux réunions CHSCT : I

- Mme Grizon : limitation du nombre de membres des délégations en raison de la crise sanitaire aux seuls membres titulaires (ou leurs suppléants). Possibilité de mettre en place un système hybride lors des séances.

### **Lecture d'une déclaration liminaire FSU:**

Déclaration liminaire Unsa

### **Ordre du jour :**

#### **Approbation du procès-verbal de la réunion du 1er juin 2021.**

Le PV est adopté à l'unanimité.

#### **Point de situation COVID. (chiffres**

##### **nombre de classes fermées :**

- premier degré : 26 aujourd'hui

##### **nombre de cas depuis la reprise des vacances de Toussaint**

- enfants : 125 dans le premier degré, 44 second degré
- adultes : 11 et 6

**Point sur le remplacement :** 25 classes par jour sont non remplacées !!! La DSDEN n'a pas d'autorisation ministérielle de recrutement de contractuels contrairement aux années passées.

##### **Campagne de tests 1er degré :**

nombres de tests ou d'écoles testées :

- le déploiement continue sur les mêmes bases, 2 sites de tests par jour, programme établi jusqu'au 7 décembre déjà
- ce début de campagne a concerné des écoles qui n'avaient pas été concernées précédemment (nous pensions que le choix des écoles était plutôt basé sur la situation sanitaire autour et dans ces écoles ???).

- programme à venir dans les prochains jours : cela reste flou, car avec le nouveau protocole, la responsabilité des tests des élèves des classes concernées par un cas positif, retombe quasi exclusivement sur les parents ! Comment vont se caler les tests massifs dans ce contexte ???  
Nous re-déplorons (cf déclaration liminaire) en séance ce nouveau protocole

Campagne de tests 2nd degré ? Des campagnes de test peuvent être effectuées dans le second degré, mais la politique ministérielle privilégie le 1er degré.

**Modification du protocole et fin de la fermeture de classe au premier cas** : point de situation pour cette mise en place.

Il n'y a donc plus de fermeture au premier cas positif mais l'obligation de présentation d'un test PCR ou antigénique (en pharmacie, pas d'autotest) avant le retour en classe.

La mise en place effective de ce protocole est pour le 6 décembre. Cela permet de ne pas remettre en cause les fermetures de classes actées jusqu'à vendredi dernier.

Par contre, dès à présent, les nouvelles classes touchées passent sous le nouveau protocole.

Encore une fois, ce sont les directeurs qui vont devoir gérer :

- la rédaction de la fiche FT19
- l'envoi aux familles du courrier type : ce courrier n'est pour l'instant qu'une ébauche de la DSDEN en attendant la diffusion du document Ministériel. Nous sommes habitués ! A nouveau le Ministre à placé la charrue avant les bœufs ! Rien n'est prêt !

Suite à notre demande d'intégration dans l'onde du courrier type pour les parents (qui permet de lui donner une certaine légitimité avec alors l'apparition du logo de l'EN etc...) Mme Grizon nous informe que les services de la DSDEN n'ont pas la maîtrise technique pour le faire mais qu'elle va se rapprocher de Mme Couturier (référente direction) pour répondre à notre demande.

Nous apprenons que l'ARS n'adresse plus de courriers aux personnes concernées mais au mieux des SMS.

Mme Jacobée souligne que cela à obligé, dans certains collèges, les personnels à rédiger à leur initiative des courriers à destination des parents !

La FSU met sur la table le deuxième sujet qui fâche avec ce nouveau protocole : la double journée qui attend potentiellement les enseignants qui pourraient devoir assurer le présentiel de ceux ayant réalisés le test rapidement et le distanciel pour le malade et ceux en attente de test négatif.

Nous demandons à Mme Orlay un positionnement de la DSDEN sur le sujet afin que les collègues puissent s'appuyer dessus en cas de forte demande prévisible des parents !

Sa longue réponse se termine par sa volonté de voir avec les IEN comment traiter ce sujet.

Nous attendrons donc la réponse mais en attendant aussi la réponse ministérielle aux [demandes du SNUipp](#), nous réaffirmons la consigne : privilégier le présentiel !

**Point sur les masques, enfants, adultes :**

- les écoles de REP, REP+ et politique de la ville vont recevoir d'ici la fin de semaine une dotation de masques tissus enfants.
- Le rectorat va recevoir **une dotation de masques inclusifs pour les maternelles et les CP (6 masques lavables) par personnes**. (Nous ne pouvons que nous réjouir que nos demandes répétées en ce sens soient enfin entendues par le ministère !!!)
- Masques adultes : la dotation actuelle est encore valide, Mme Grizon n'a rien en vue pour l'instant, elle demande s'il y a des besoins ce qui nous fait sourire. Nous faisons à nouveau remarquer que dans cette salle, mais aussi dans les bureaux de la DSDEN ou

du rectorat, une grande majorité (pour être gentils !) des agents portent des masques chirurgicaux !!! Nous demandons quel employeur du privé traiterait ses salariés de cette manière ! Silence (entendu ?) de l'administration sur ce thème) A leur décharge bien sûr, ils ne peuvent commander que les masques disponibles sur l'application idoine du ministère !

Point sur les autotests :

- distribution auprès des personnels : pas de nouvelles dotations prévues pour l'instant dit Mme Grizon.
- Distribution auprès des élèves : Dotation pour les élèves de sixièmes et, si les établissements le demandent, pour les autres classes de la 5<sup>ème</sup> à la 3<sup>ème</sup>.

**Capteurs de CO<sub>2</sub> :** L'état s'engage enfin dans la participation à l'équipement des écoles et EPLE.

Les communes et les écoles ont reçu des courriers en ce sens. Espérons que cela entraîne le développement rapide de l'installation de ces outils dans nos classes.

**Compte rendu de la visite du CHSCTD effectuée le 12 octobre.**

Nicolas Vanderlick présente le compte rendu de visite du Lycée Suzanne Valadon.

Cette visite avait pour thème l'impact de la mise en place des PIAL sur les conditions de travail des personnels.

Retour sur quelques préconisations : l'isolation phonique du gymnase.

Thème de la visite : le PIAL est particulier puisque sur un seul établissement.

Ceci présente un avantage pour :

- les AESH :
  - n'ont pas de service partagé sur plusieurs établissements,
  - peuvent être en contact direct avec le coordonnateur et le pilote en cas de besoin,
  - peuvent parler des difficultés rencontrées dans les prises en charges, se voir proposer le suivi d'un autre élève en cas de problèmes,
  - ont un bureau dédié dans l'établissement.
- la pilote et la coordonnatrice :
  - peuvent réunir régulièrement l'ensemble de l'équipe AESH, ce qui permet des temps d'échanges et de confrontation sur les pratiques (ce qui, du point de vue de la coordonnatrice, serait impossible si les AESH devaient intervenir sur plusieurs établissements)
  - peuvent adapter au plus près les emplois du temps de chacun (ajustements en fonctions des devoirs, examens...)
- le fonctionnement :
  - la prise en charge d'un élève peut être assurée par plusieurs AESH, en fonction notamment de leur compétences dans les matières suivies par l'élève,
  - l'aide aux élèves est assurée prioritairement pour les devoirs et examens, pour ce faire, il y a toujours un AESH disponible au bureau.

- la formation :
  - elle peut se proposer en interne grâce :
    - aux personnels référents de l'établissement : référent informatique...
    - aux formations dispensées dans l'établissement (ASSP...)

Le PIAL est confronté à différentes difficultés :

- de recrutement :
  - le recrutement d'AESH est difficile : il faut questionner le statut des AESH qui ne rend pas ce métier attractif,
  - la cellule AESH de la DSDEN est difficilement joignable par téléphone d'après la pilote et la coordonnatrice. La DSDEN n'est pas toujours en mesure de proposer des candidatures. Cela impose un travail de recherche de candidats directement par l'établissement .
  - le recrutement doit tenir compte des besoins des élèves qui suivent des cours variés de la seconde au post-bac. (Il faut des compétences pour assurer une bonne prise de notes lors de ces cours...)
  
- de fonctionnement :
  - le PIAL n'a pas la dotation horaire suffisante pour assurer toutes les prises en charge (il manque à ce jour une vingtaine d'heures).
  - les quotités de travail variables entre les AESH (du mi-temps au temps plein) créent des tensions au sein de l'équipe, malgré la mise en place d'un outil de recensement des heures (de prise en charge et de réunion) et des rééquilibrages proposés par la pilote et/ou la coordonnatrice,
  - la tenue des réunions impactent les AESH qui ne sont pas à temps complet en les obligeant le plus souvent à revenir dans l'établissement.
  - la prise en charge d'un même élève par plusieurs AESH est perçue comme un "éclatement de l'accompagnement" par certains professeurs et AESH (jusqu'à 4 ou 5 AESH pour un même élève). Il est par exemple difficile de prendre des notes dans un cours que l'on prend en route,
  - si les AESH prennent part aux ESS, des professeurs et AESH regrettent le manque de concertation et de formation entre eux,
  - l'augmentation de la part du contrôle continu dans les examens et diplômes, va accentuer les difficultés d'organisation (1/3 temps, salles disponibles...)
  - les AESH n'accompagnent pas les élèves qu'ils suivent lorsqu'ils sont en stage.
  
- de formation :
  - la mise en place de la formation initiale de 60 heures est parfois décalée dans le temps et n'a plus rien d'initiale,
  - les AESH regrettent le manque de formations spécifiques sur :
    - la prise en charge des troubles DYS
    - la posture professionnelle dans les gestes du quotidien (contacts corporels...)

Nous parlons, en conclusion de cette présentation, de la souffrance au travail de personnels, ressentie lors de la visite et confirmée ensuite lors d'entretiens téléphoniques ou en présentiel.

## **Suivi des fiches SST.**

Il y a eu 21 fiches éditées depuis la rentrée scolaire.

Comme l'an passé, des fiches ont porté sur les conditions de travail liées à la mise en route tardive du chauffage dans les écoles de Limoges, et une sur un problème d'huisseries (vitre tombée en partie dans la classe et dans la cour) sur la ville de Limoges aussi.

La mairie de Limoges est mise à nouveau en cause dans le cas de non remplacement des ATSEM.

Il y a eu 3 fiches sur des agressions verbales d'enseignants par des familles. Ces situations sont semble-t-il apaisées ou sont en voie de traitement.

2 fiches concernent des relations très tendues voire conflictuelles avec une mairie et ses employés. La situation est connue et prise en charge par l'en mais aussi l'EMS pour tenter d'y apporter des solutions.

Une fiche concerne la situation du remplacement (prof des écoles), situation sur laquelle j'ai attiré l'attention de l'administration au vu des difficultés rencontrées (cadre de l'agression d'une collègue par un enfant) sans grands résultats, il faut le dire. (Il a fallu que les collègues menacent de laisser les enfants dans la cour pour que l'administration trouve un remplaçant (pour les 4 manquants).

Les autres fiches concernent des situations d'élèves à comportement perturbateur et ou violent :

- la violence atteint des sommets cette année avec par exemple :
  - une aesh poussée dans l'escalier (itt)
  - deux enseignantes frappées de coups de pieds (itt)
  - aesh frappées, mordues...
- un enfant avec une notification itep en attente est violent de même qu'un autre pris en charge 2 après midi à l'itep.

M. Lavigerie indique que la gestion des enfants perturbateurs et/ou violents place les équipes en grande difficulté, équipe enseignante d'abord mais aussi équipe d'encadrement ou d'accompagnement qui constatent que, malgré de nombreuses mesures prises, les situations n'évoluent que peu le plus souvent.

Le manque d'aesh est aussi relevé dans certaines situations.

Mme Orlay indique que si cela ne relève pas de sa compétence, elle ne partira pas en guerre. Elle précise que la situation générale est plus que tendue, tous les personnels, les services sont en surcharge, surchauffe, proche du burn-out.

M. Lavigerie pose la question de l'école inclusive et des moyens qui lui sont consacrés et évoque le manque de place en structures spécialisées.

Mme Orlay précise que la politique ministérielle préconise la fermeture des places en IME, ITEP, pour transférer les personnels en SESSAD.

M. Lavigerie répond qu'il s'inquiète pour l'avenir, dans le sens où ces manques de places impacteront les conditions de travail des enseignants.

Mme Orlay quitte ce CHSCTD à 15H59.

## **Présentation de la synthèse du rapport d'activités de Monsieur l'inspecteur santé et sécurité au travail.**

Rapport de visite premier degré : Les indicateurs ont été choisis pour permettre de suivre des évolutions dans le temps

M. Leclerc a visité 23 écoles du département, (écoles choisies car n'ayant jamais eu de visites SST.

Registre SST et DGI sont rentrés dans les mœurs.

Registre de sécurité incendie, tous l'ont.

Vérifications électriques : évolution peu évidente.

Questions fsu : quel est le niveau d'information sur leurs obligations ?

réponse de Mr Leclerc : contacts avec l'ARS pour le radon mais pas pour l'amiante par exemple ! Le diagnostic radon du coup celui qui a le plus évolué (contrairement à l'amiante) grâce à l'information faite par l'ARS. A l'étude, des contacts avec l'ARS pour parler aux maires de l'amiante.

Duerp 100% écrits (dans l'application de Montpellier) mais cette application va changer car le ministère ne l'a pas reprise et compte généraliser une application issue d'un autre ministère !

La visite de Mr Leclerc dans les écoles est préparée par les équipes avec l'aide des assistants de prévention, du coup la visite se passe "bien".

Plomb hydrique, celui qui évolue le moins.

PPMS : travail réalisé très correctement.

Hygiène : Merci le covid: amélioration notable dans les équipements, les essuies-mains, le savon liquide...

Risque incendie :

- stockage bien amélioré
- Exercices incendies : certains sont faits un peu tardivement (le premier notamment)
- Etat de circulation, accès des issues de secours, beaucoup d'amélioration.
- Hauteur des extincteurs (1.20m max) à protéger par une housse en maternelle par exemple.
- Dispositifs de maternelle : résultats quasi parfaits

Pour le second degré

100% pour les registres

100% pour les installations du fait de la présence du gestionnaire qui gère cela.

DUERP : des ateliers sont mis en place pour aider les EPLE à finaliser leur DUERP..

Les entreprises extérieures font payer cher un document qui n'est pas un DUERP mais une aide à l'écriture en interne du Duerp.

Une équipe mobile de deux référentes a été créée et proposée aux chefs d'établissements pour gérer le risque chimique.

Plomb hydrique : problématique des marchés pour gérer les travaux, contacts avec les CD pour aborder ce point.

PPMS : risques majeurs un peu moins que attentats intrusions

Risque incendie : on tend vers le 100%, beaucoup de progrès.

Rapport d'activités : visites, inspections, formations, participation ERR... Une année bien remplie !

## **Présentation de l'enquête menée par le CHSCTA auprès des enseignants référents du département de la Creuse.**

### **Suite aux maladies professionnelles constatées**

Marie Coudert présente les conclusions de ce rapports

3 axes transposables dans l'académie :

- formation : stage MIn en direction des enseignants spécialisations (6 stages proposés sur l'académie)
- mettre en valeur leurs missions via une plaquette
- créer un collectif de travail : proposition de réunion (6 février 2022) de tous les enseignants référents de l'académie avec une visite d'établissement spécialisé au programme.

Mme Grizon relève que cela va permettre de créer un vivier pour renouveler les enseignants référents (un certain nombre vont partir à la retraite prochainement)

Une aide administrative à été obtenue par la Hte Vienne, pour renseigner Ganesh  
Dotation progressive de téléphones portables pour tous les enseignants référents de l'académie a été actée par le rectorat.

RQ FSU : ce serait bien que les directeurs d'école aient accès eux aussi à des téléphones professionnels !!! Cela aura été dit ! On se doute bien du résultat de notre demande !

### **Questions diverses relevant du CHSCTD.**

- Élection du référent VSS (violences sexistes et sexuelles) : la FSU présente Sonia Lajaumont.
- Le SE propose Mme Escalettes.
- Mme Lajaumont obtient 4 voix contre 2, elle sera donc la référente départementale.
- Mme Coudert précise qu'une application de signalement devrait rapidement être mise en place.

Fin de la séance à 17h.