



## Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de l'Ain – lundi 14 décembre 2020

**Présents** : Mme l'IA DASEN, Mme l'IA adjointe, M le Secrétaire Général, Mme Josseron (CPD, Conseillère de Prévention Départementale), M. Perrier (ISST, Inspecteur Santé Sécurité au Travail), Dr Lapierre (médecin de prévention), 2 assistantes sociales du personnel, 7 représentants du personnel (4 FSU, 2 FO, 1 SE-UNSA).

Début à 14h15.

Déclarations liminaires UNSA et FO.

### Ordre du jour:

1. *Approbation PV du 9 octobre 2020*
2. *Crise sanitaire*
3. *Suivi des mesures préconisées lors des CHSCT précédents.*
4. *Analyse des fiches SST et autres signalements 2019-2020*
5. *Fiches SST et autres signalements*
6. *Rapport d'activité 2019-2020 du médecin de prévention et des assistantes sociales des personnel*
7. *Bilan des visites d'établissements par le CHSCT: quelle information délivrée aux personnels et aux chefs de service ?*
8. *Point d'étape sur le GT DUER*
9. *Choix des établissements à visiter en 2020-2021*
10. *Questions diverses*

### **1. Approbation PV du CHSCT du 9 octobre 2020**

Adopté à l'unanimité.

### **2. Crise sanitaire**

#### **DASEN : point d'étape sur la situation sanitaire**

- suivi ordinaire de cette situation : globalement l'ensemble des établissements sont ouverts, écoles et collèges fonctionnent normalement avec protocole renforcé ; lycées selon un plan d'organisation validé par le recteur (la plupart des lycées de l'Ain) jusqu'au 22 janvier normalement (possibilité pour les élèves de lycée de reprendre à temps plein si la situation sanitaire le permet)
- la campagne régionale de tests antigéniques annoncée fin novembre sera déployée cette semaine. De son côté, le Conseil Régional lance une campagne dans les lycées (personnels + élèves) , sur la base du volontariat des professeurs, avec éventuellement une extension aux collèges de rattachement (personnels seulement). Les intervenants sont des laboratoires mandatés par le conseil régional. Pour l'éducation nationale, une campagne commence cette semaine, sur un "public cible", et se prolongera au retour des vacances.
  - Rappel : les personnels vulnérables ou symptomatiques peuvent toujours avoir une prescription

- pour un test PCR avec priorité en labo (résultats en 24h).
- Des tests antigéniques seront destinés à tous les personnels de l'EN (public / privé) en contact des élèves. Ces tests ont un maximum d'efficacité pour les personnes symptomatiques. Ils ne sont pas à destination des élèves. Ils auront lieu dans un établissement donné ou sur un autre lieu, par prise de RDV. Ce sont des personnels médicaux de l'EN volontaires qui pratiqueront les vaccinations, ou des personnels habilités (comme le SDIS) en renfort. 26 infirmières volontaires ont été formées à l'hôpital de Fleyriat la semaine dernière, et seront dotées de l'équipement de protection nécessaire. Résultats dans la demi-heure. Si le test est positif, remontée des informations. Début de campagne mercredi dans le Pays de Gex (cité scolaire internationale de Ferney Voltaire) : personnels de cet établissement + personnels des écoles du secteur du recrutement du collège. Déploiement sur le département à venir (d'abord Oyonnax et Ambérieu).

**FSU** : Comment sera effectuée la diffusion de ces informations aux personnels ?

**SG** : utilisation de la base de ProxiRH : les collègues concernés ont reçu l'information directement.

**FSU**: Il y a toujours un besoin de clarification de la position des personnels vulnérables (travail à distance/ASA), et de communication précise.

La **DASEN** indique que la communication a été faite, les personnels sont en travail à distance.

**Mme la DASEN-adjointe** précise que, selon leur cas, les personnels sont en travail en distanciel, ou, quand il n'est pas possible, en ASA. L'information a été donnée via le BO (cf circulaire DGRH issue du BO pour lequel chaque enseignant peut s'abonner - cf également la lettre LIEN01 envoyée aux écoles qui fait un focus sur le BO) -> <https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo45/MENH2031957J.htm>

**FSU** : Il y a des incohérences, et des incompréhensions de la part des personnels sur la question du traçage, et de la définition des élèves / personnels "cas contacts". Il y a là aussi un besoin d'instructions claires.

**D. Lapierre** : il n'y a effectivement plus de tracing pour les élèves de primaire et même si le port du masque est généralisé à partir de 6 ans, les élèves sont considérés comme peu contaminants.

**FSU** : Nous sommes très étonnés d'entendre "qu'il n'y aurait plus de tracing dans les écoles" ! La FAQ ministérielle en date du 25 novembre (la dernière mise à jour) précise pourtant, en présence d'un "cas confirmé de Covid", que "Le directeur d'école ou le chef d'établissement informe immédiatement l'IA-DASEN qui prend contact avec l'agence régionale de santé (ARS) ; le directeur d'école ou le chef d'établissement, en lien avec le personnel médical de l'éducation nationale, élabore la liste des personnes, élèves ou personnels, susceptibles d'être contacts à risque au sein de l'école ou de l'établissement scolaire ;"

Une nouvelle fois, nous souhaitons que des éclaircissements soient apportés aux personnels de direction : sur les temps périscolaires, les directrices et directeurs sont-ils chargés de cette identification et remontée d'information auprès de vos services ?

Sur le temps scolaire, ce "tracing" doit-il continuer et avec quel outil (tableau excel précédemment envoyé dans les circonscriptions) ?

**Dr Lapierre**: les consignes ont changé depuis.

**FSU**: Non, c'est inexact, cette phrase apparaît toujours sur le site du ministère, dans le protocole actuel de gestion des cas de Covid, daté du 19 septembre.

**Dr Lapierre**: la foire aux questions a été mise à jour depuis.

**FSU**: Non, c'est inexact, cette phrase apparaît toujours dans la foire aux questions.

**DASEN** : nous sommes dans l'application stricte des consignes.

**Dr Lapierre** : le tracing dans le primaire concerne essentiellement les adultes entre eux ou lorsqu'un adulte testé positif a eu un contact avec des élèves sans respect des gestes barrières.

**DASEN**: globalement, les élèves respectent le port du masque, il n'y a eu aucun cluster dans notre département.

**FSU**: la contagiosité des enfants fait encore débat au sein de la communauté scientifique, il n'y a pas de consensus. Certains épidémiologistes émettent l'hypothèse que le virus continue à circuler de façon élevée car il circule dans les établissements scolaires, entre les enfants.

*NB : nous prenons connaissance mardi matin de la note du conseil scientifique Covid 19 qui recommande de laisser les élèves libres de venir en cours, ou pas, jeudi 17 et vendredi 18 !*

*(<https://solidarites->*

*[sante.gouv.fr/IMG/pdf/note\\_d\\_eclairage\\_conseil\\_scientifique\\_modifiee\\_14\\_decembre\\_2020.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/note_d_eclairage_conseil_scientifique_modifiee_14_decembre_2020.pdf))*

**DASEN**: il ne m'appartient pas de participer à un débat scientifique, il m'appartient de respecter les mesures prises par le gouvernement.

**FSU** : nous sommes très surpris des consignes données, et de leur application. Nous avons signalé via une fiche SST la situation suivante. Un personnel AESH de collège a été testé positif au COVID, or la consigne a été de ne définir aucun cas contact, même les élèves suivis de façon très rapprochée par cet AESH...

Pourtant, quand on lit attentivement comment va fonctionner la fameuse application TousAntiCovid, on lit que des "cas contact" seront définis *pour des contacts à moins d'1 mètre pendant au moins 5 minutes*. Or on parle d'élèves de collège, dont le Conseil scientifique a rappelé récemment qu'ils étaient autant transmetteurs que les adultes. Donc ces situations sont comparables, mais ont des conclusions incohérentes.

**DASEN** : la différence vient du fait que le port du masque n'est pas obligatoire partout, d'où la consigne de cette application, qui ne s'applique pas lorsque les masques sont portés par les 2 personnes.

**D. Lapierre** : le protocole EN c'est masque élèves et enseignants donc les élèves ne sont pas contacts à risque. Les cas positifs viennent de l'extérieur.

**La FSU** évoque le problème du brassage des élèves : on demande aux collègues d'anticiper la répartition des élèves en cas d'enseignants absents et non remplacés : cela entraîne beaucoup de difficultés au niveau organisationnel, notamment en cas d'Equipe Educative, de RDV de carrière, de sorties piscines ...

**DASEN-adjointe** : il n'y a pas d'organisation possible dans le 1er degré pour accueillir les élèves en cas d'enseignants absents, autre que la répartition dans les autres classes. C'est une anticipation de la vie hors crise sanitaire. 2 ou 3 fois certaines écoles n'ont pas pu rester ouvertes. Il y a obligation de mise en œuvre du service public d'éducation.

**FO**: il est incongru de reparler de la mise en place du protocole sanitaire du 2 novembre 1 mois et demi après.

**FSU** : un réassort de masques pour enfants est-il prévu ?

**SG**: chaque école fait remonter ses besoins. Il n'y aura pas de distribution généralisée avant les vacances. Il y en aura peut-être une en janvier.

**DASEN** : nous n'avons pas à fournir des masques pour les élèves, c'est juste en dépannage.

## Témoignage de la FSU qui se fait le relais de la profession dans le cadre de l'impact de cette crise sanitaire :

- **Au niveau pédagogique**
  - arrêt des décloisonnements
  - RASED prend les enfants par classe (donc un peu moins)
  - accès à des salles annexes réduit
  - temps perdu en terme de lavage de main, avec impact sur Emploi du Temps
  - désinfection régulière du matériel en commun : réorganisation pédagogique lourde, notamment en maternelle (salle de motricité, ateliers de manipulation)
- **Au niveau des Risques Psycho-Sociaux (RPS)**
  - Rythme fatigant, inflation des réunions, grande lassitude, stress dû à l'impréparation de l'institution, aux contre ordres, à la position de l'institution (confiance vs pression), à la Covid, tout simplement, stress que l'on fait ressurgir aux élèves malgré nous
  - plus d'échanges entre collègues (sentiment d'isolement)
  - les équipes se donnent un mal de chien à appliquer un protocole qui est inapplicable à la cantine et en centre de loisirs !
  - directeurs : relation avec les parents récalcitrants qui ciblent le directeur comme responsable
  - des enseignants / directeurs craquent ...

La profession souffre suite à la mise en place de ce protocole sanitaire.

**DASEN** : nous savons que ces deux premières périodes ont été d'une grande complexité et ont engendré une fatigue réelle.

### 3. suivi des mesures préconisées lors des CHSCTD précédents

- **FSU: Une formation pour les élus du CHSCT sur « enquête suicide ; enquête accident du travail »** est prévue depuis plus de deux ans. Va-t-elle se tenir cette année ? Quand ?

**CPD** (Conseillère de Prévention Départementale): Elle sera proposée dans le PAP 2021. Plusieurs organismes ont été contactés. L'INRS ne la propose plus, mais l'ARACT a été proposée.

- **FSU: Question de l'amiante**, portée par la FSU lors du dernier CHSCT ordinaire du 25 juin 2020, à la suite d'un article publié dans « Libération ». Point dans les collèges de l'Ain : les données fournies par le Conseil départemental à Mme Josseron étaient quasi-exhaustives, et montraient que le sujet était assez bien suivi. Mais 3 collèges n'avaient pas de DTA, et pour certains, l'évaluation « était en cours ». Où en est-on ? Aucune information à ce jour sur les DTA des lycées et LP. Qu'en est-il ? Dans le 1<sup>er</sup> degré, situation très inégale en fonction des communes, révélée par l'enquête de l'ONS de 2016, qu'avait publié « Libération ». Pas de situation alarmante quant à la présence d'amiante, mais seulement en apparence, car beaucoup d'écoles n'avaient pas répondu, de nombreux directeurs ne savaient pas où était le DTA etc... La FSU avait observé que les écoles des villes de plus de 3 000 habitants avaient plutôt moins répondu que les écoles rurales, ce qui était plutôt anormal, car dans les villes, les interlocuteurs des mairies devraient logiquement être mieux connus. Problème au niveau des communes suivantes : Bourg-en-Bresse, Jassans, Oyonnax, et celles du Pays de Gex. **Est-ce que l'IA-DASEN a communiqué avec ces communes ? Pour toutes les autres, un courrier à destination de l'association des maires de l'Ain est-il envisagé?** D'autre part, un décret datant de 2012 fixe comme date limite le 1<sup>er</sup> février 2021 pour mettre à jour tous les DTA dont

la dernière mise à jour date d'avant le 1<sup>er</sup> février 2012. **Que prévoit l'administration pour s'en assurer ?**

**CPD**: un recensement complet a été fait le 2 décembre sur l'ensemble des collèges, lycées et LP. Concernant les écoles, un courrier va être envoyé à l'association des maires de l'Ain. Pour les écoles de Bourg-en-Bresse, Jassans, Oyonnax et des communes du Pays de Gex, les conseillers de prévention de ces secteurs ont été sollicités : aucune difficulté d'obtention des DTA n'a été remontée par les directeurs.

**ISST** : la CPD vous adressera le résultat de son enquête. Il y a sur ce sujet une vraie action de proximité avec le Conseil départemental. Il n'est pas toujours simple d'obtenir les DTA des écoles auprès des communes mais c'est un document obligatoire que l'on obtient généralement lorsqu'on le demande. Il vaut mieux se focaliser sur la fiche récapitulative (et pas sur le DTA complet), qui est très bien faite pour pouvoir localiser les endroits où il y a éventuellement de l'amiante.

**La FSU** se félicite d'avoir mis à l'ordre du jour en juin cette question, ce qui permet de faire la lumière sur ce sujet. Nous reviendrons cette année sur la fiche récapitulative du DTA dans le cadre du groupe de travail sur le DUER, car cette fiche est censée être annexée au DUER, et ne l'est souvent pas. Or il est fondamental que tout le monde, y compris les personnels, où est localisée l'amiante, si les locaux en comportent.

- **FSU: Réponses rédigées par l'administration aux 5 avis adoptés lors du CHSCT du 9 octobre 2020** peu claires et incomplètes, notamment :

Avis n°1 : suivi des agents vulnérables par le médecin de prévention ; la réponse n'en parle même pas.

**Dr Lapierre** : Il n'y a pas de visite obligatoire pour les agents vulnérables.

Avis n°2 : remboursement du matériel d'amplification acheté par les collègues. La réponse dit qu'une réflexion « serait opportune »... D'accord, mais l'employeur compte-t-il la mener ?

**DASEN** : il n'y a aucune obligation de notre part. Ce ne sont pas des matériels de protection individuels. Je ne peux pas demander à des chefs d'établissement d'engager des actions qui ne sont pas réglementaires. Les établissements ont leur autonomie, je ne peux pas être "pro-active" en la matière.

**FSU**: ça n'était pas le sens de notre question. Si la "réflexion est opportune", il serait bien de la mener vraiment ! C'est bien beau de dire que les établissements sont autonomes, on a surtout l'impression qu'ils sont livrés à eux-mêmes sur cette question. Ce serait précisément important que le ministère soit davantage "pro-actif" pour trouver des solutions techniques ou des aménagements afin que le port du masque soit supportable pour tous nos collègues.

**AVIS n°1** (proposé par FO, adopté à l'unanimité):

« Le CHS CT D de l'Ain demande à l'IA DASEN, représentante de l'employeur de voir le rectorat pour créer une ligne budgétaire permettant de rembourser les frais occasionnés pour exercer leurs missions par les personnels évoqués dans l'avis n°2 du CHS CT D du 09/10/2020. »

Avis n°5 : pourquoi la campagne de vaccination contre la grippe ne sera pas mise en place ? (alors que 13 millions de français se sont déjà fait vacciner, chiffres du 9 décembre 2020?) Pourquoi la vaccination n'est-elle pas proposée à l'ensemble des personnels ? (notamment

ceux le plus en contact avec le public, c'est à dire les personnels éducatifs et ceux qui ont des missions d'accueil dans les établissements)

**DASEN** : Il y a une priorisation de la vaccination en direction des personnes les plus fragiles.

- **UNSA: Question de la sécurité des salles de sciences.** Lors du CHSCT extraordinaire sur le sujet de 2019, un « Groupe de Travail » associant notamment les corps d'inspection avait été envisagé par l'administration... Qu'en est-il ?

**DASEN** : c'est un élément que la crise sanitaire nous a fait oublier, des priorités se sont imposées à nous. Je propose d'organiser ce GT en début d'année civile 2021, en présence de l'ISST, des IA-IPR des disciplines concernés, du conseil départemental, et de 3 représentants du personnel du CHSCT (1 pour chaque organisation).

- **UNSA : Situation du collège Ampère d'Oyonnax** : un audit devait avoir lieu en mars 2020. Qu'en est-il?

**DASEN** : L'audit n'a pas été réalisé du fait du premier confinement. Le cadre sanitaire ayant été renforcé par la suite, l'audit n'a pas été fait, d'autres priorités se sont mises en place. Nous ne l'avons pas oublié mais nos préoccupations sont autres. L'établissement a été extrêmement actif au premier trimestre avec des actions de grande qualité mises en œuvre. Le climat a été moins apaisé sur la fin du trimestre à cause d'une grande fatigue des personnels.

**FSU** : nous voulons faire état d'une dégradation importante des conditions de travail au collège Ampère, comme mentionné par la fiche SST n°3713.

**DASEN** : ce collège est situé en REP. J'ai lu des choses qui ne font pas honneur à la communauté éducative que nous formons. Il y a actuellement un climat qui n'est pas sain mais dont nous sommes collectivement responsables.

**FSU** : Nous maintenons que les choses ne sont pas apaisées au collège Ampère, et nous attendons beaucoup de cet audit : il est urgent qu'une médiation s'opère dans cet établissement

- **UNSA: Absence de réponse à certaines fiches SST ou réponses insatisfaisantes: cela ajoute de la crise à la crise.**

**CPD** : l'absence de réponse est due à l'absence de formation des personnels nouvellement nommés, elle-même due à la crise sanitaire. Depuis, toutes les fiches ont trouvé des réponses. Quant à la qualité des réponses, il n'est pas de notre ressort d'en juger.

**La FSU** reviendra sur ce point plus tard.

**FO** : diffusion des "masques inclusifs", prévue pour élèves, accompagnants et personnels malentendants. Elle doit être élargie aux Professeurs des Ecoles UPE2A et enseignants de Grande Section et CP, voire CE1.

**SG** : pour l'instant il n'y a pas de dotation pour ces publics, il est possible que cela évolue positivement mais on ne sait pas quand ni comment.

#### 4. Analyse des fiches SST et autres signalements 2019-2020

**CPD** fait une analyse des signalements saisis en 2019-2020. Sur 120 signalements, 29 restent sans observations. On peut observer les thèmes suivants:

- 6 relation aux familles
- **31 EBEP (Elèves à Besoins Educatifs Particuliers)**
- **30 conflits entre personnes**
- **24 crise sanitaire**
- 3 hors CHSCT Education Nationale
- 5 divers
- 2 réformes du bac
- 5 services administratifs

Ce qui ressort : EBEP, conflits et crise sanitaire.

**FSU**: nous arrivons à peu près au même classement. Nous avons effectivement de plus en plus de remontées sur la question des EBEP dans les écoles. Dans le second degré, les conflits avec la hiérarchie sont une thématique qui revient de plus en plus, surtout dans les collèges.

**DASEN** : j'ai entendu.

**FO** : problème de l'inclusion scolaire systématique. Des collègues font face à l'impossible.

**UNSA** : le SE-UNSA est pour l'inclusion de tous les élèves. Dans l'Ain, beaucoup de conséquences négatives de la crise sanitaire, beaucoup d'inquiétudes sur ces situations d'élèves à besoin éducatif particulier.

**FSU** : nous partageons cette inquiétude. Ces situations touchent de plus en plus d'écoles, de nombreuses fiches sont remplies, avec parfois des réponses satisfaisantes et parfois non.

**DASEN**: l'école est inclusive. La crise a un impact sur l'ensemble des personnels et des élèves. Il y a une perte de repère due à la crise, et des difficultés sans aucun doute, difficultés plus perceptibles avec certains de ces enfants.

**FSU** : la lecture de certaines fiches SST d'écoles glacent le sang, avec des enfants de plus en plus violents, de plus en plus jeunes. Certains enseignants écrivent qu'ils ont été contraints d'immobiliser des enfants, ce que nous n'avons théoriquement pas le droit de faire ! Cela montre qu'un point de rupture a été atteint.

**FO**: il faut des places en structures ITEP/ IME, le maintien des structures EREA, SEGPA, le maintien des RASED, l'augmentation du nombre des AESH.

**DASEN** : le point de départ est néanmoins la loi de 2005. Nous favorisons l'inclusion d'un maximum d'élèves d'une classe d'âge. A partir de là, il convient d'apporter les réponses adaptées. Il faut inverser nos points de vue, nous ne sommes pas sur une externalisation de la différence mais sur une réponse la mieux adaptée possible, à l'intérieur de l'école. Le nombre d'AESH a été démultiplié. Nous travaillons aussi en collaboration avec l'ARS, le milieu social et la MDPH. Il y a des projets de vie pour les enfants en situation de handicap, l'accompagnement doit être évolutif.

**UNSA** : l'inclusion sera réussie quand les effectifs seront diminués dans les classes.

**FSU** : nous sommes d'accord avec les éléments apportés par les autres organisations syndicales. En y ajoutant la question de la formation initiale et continue à celles de la baisse des effectifs, des RASED complets, des ULIS déployés en fonction des besoins, des enseignants référents en nombre suffisant, et le non-démantèlement des

## 5. Fiches SST 2020 - 2021 et autres signalements

**CPD** : Au 11 décembre, 100 signalements dont 23 “sans observations” (souvent concernant les masques DIM pour lesquels une réponse générale a été apportée). Sur les thèmes:

- 14 bâtiment
- 32 charge mentale
- 13 gestes et postures
- 35 autre
- 6 produits

22 sont en lien avec les EBEP, 10 avec la crise sanitaire, 26 avec les masques, 6 avec les conditions de travail, 15 avec des conflits avec des personnes.

**FSU** : nous voulons en premier lieu, et en priorité, évoquer la situation du collège de St Trivier (12 fiches saisies récemment). Cette situation est suivie depuis un an par le SNES-FSU, au sujet des tensions entre le chef d'établissement et une grande partie de l'équipe. Le SNES a animé, en février, une HIS dans l'établissement, précisément sur les tensions avec le principal. A l'époque, les collègues avaient rédigé un courrier qu'ils souhaitaient vous adresser, mais ils ne l'avaient finalement pas envoyé, de peur de représailles, ou de ce que ça allait déclencher. Nous l'avons regretté. Nous sommes très inquiets pour les personnels, mais la parole se libère aujourd'hui, il faut s'en réjouir.

**DASEN** : en 3 jours, 12 fiches de “ressenti” qui ne relèvent pas du registre SST ont été rédigées à partir d'une situation. Elles utilisent le registre pour s'épancher. La DSDEN n'a jamais été saisie du fait qu'il y avait un problème dans cet établissement. Vous parlez de “peur des représailles”, on est dans quel monde ? Le chef d'établissement est une personne à risque, qui s'est d'une certaine manière isolée, mais reste joignable par les proches de l'établissement. Un CPE est en arrêt (il est remplacé). Je ne sais rien de ce qui s'est passé antérieurement.

**FSU** : Qu'il n'y ait pas de malentendu. Nous ne vous faisons pas de reproches sur le fait que nous n'ayez pas été au courant, les faits n'ayant pas été remontés. On peut tout de même s'en étonner, dans la mesure où un des personnels s'était entretenu avec un IPR “Vie scolaire”. Vous vous étonnez du terme “représailles”. Pas nous, car certaines réponses du chef d'établissement aux fiches sont d'une grande violence. Il y a visiblement une méthode de management autoritaire, qui supporte peu la contradiction. Plusieurs changements ont été brutalement menés dans l'établissement, pas toujours avec l'assentiment de l'équipe. Nous vous demandons un audit de la situation. Il est nécessaire et urgent pour comprendre comment on en est arrivé là, et améliorer le climat. Plusieurs personnels se sont d'ailleurs dits volontaires pour participer à cette médiation pour apaiser les tensions.

**DASEN** : Je vais effectivement me pencher sur cette situation. Par contre, je ne vais pas vous dire qu'elle sera résolue cette semaine.

**FO** : nous pensons que le registre a été l'outil saisi par les collègues et nous faisons confiance à la DASEN pour régler le problème.

**FO** : 15 fiches SST sont liées au port du masque. **Avis proposé** :

*Avis proposé : le CHSCT constate que les masques dégradent parfois la santé des personnels et empêchent d'enseigner correctement. La crise sanitaire perdure. Le CHSCT demande donc que les postes de travail des personnels qui le souhaitent soient aménagés afin de permettre aux personnels de remplir leur mission sans*



*être obligés d'avoir le masque en permanence.*

**FSU** : nous sommes d'accord avec le constat, que nous avons souvent évoqué: des conditions de travail très difficiles pour les personnels, et un besoin d'aménagements, ou de solutions techniques. Mais nous sommes en désaccord avec la conclusion: nous n'allons pas demander que les personnels quittent le masque face aux élèves... c'est leur seule vraie protection contre le virus !

**Vote** : 2 POUR (FO), 0 Abstention, 4 CONTRE (FSU + UNSA). L'avis n'est pas adopté.

- **Ecole Louis Parant (fiche 3303) :**

**UNSA** : coup de ciseau d'un élève à une enseignante. La réponse institutionnelle est insatisfaisante. La gestion qui suit ce type de faits et notamment la façon de remettre en cause les enseignants pose question ; L'enseignante s'est sentie "démolie" suite à l'ESS. Il est très difficile pour les collègues d'entendre dans de telles circonstances des discours culpabilisants Demande de soutien et d'intervention institutionnelle bienveillante envers les enseignants !

- **Ecole de Virieu (fiche SST 3649)**

**FSU** : la réponse apportée par l'IEN de circonscription démontre que la situation est prise en main et souligne l'importance de l'utilisation des fiches SST.

- **Ecole de Cerdon (fiche SST 3703)**

**FSU** : Tout d'abord, **il y a dissonance entre les observations de l'IEN** et la réalité sur le terrain :

- le RASED n'intervient par en direction de l'élève en question
- les conseils de la CPC ont été mis en place (pour la plupart avant sa venue) et s'avèrent dans leur quasi totalité infructueux
- le dispositif ICS ne pourra s'activer qu'au retour de la collègue actuellement en arrêt (jusqu'à demain)

Ensuite, **il y a ce que l'IEN n'écrit pas** :

- demander de redéploiement d'une AVS déjà dans l'école à hauteur de 4h (sur les 9h qu'elle effectue sur l'école - dont 5h minimum auprès élève autiste Asperger et d'élève avec syndrome Gille de la Tourette)
- Or Hervé Colas (qui gère les AVS) dit à la directrice (Faisant Fonction) que cette décision n'est pas réglementaire, ce qui la met en porte à faux face à l'IEN

Enfin **l'équipe enseignante semble être pour le moins en manque de soutien institutionnel** :

- car selon l'IEN, d'une part, les conditions d'accueil (effectif de 17 élèves) sont favorables à la gestion de ce type de situation et d'autre part, la "fragilité" de la collègue PE semble être pointée du doigt ("elle n'est pas assez forte"), alors qu'elle supporte l'insupportable depuis trop longtemps !
- Une Equipe Educative doit se tenir le 5 janvier en présence de l'IEN et d'un CPC : l'équipe a besoin du soutien réel de l'IEN face à la famille à cette occasion.

**DASEN Adjointe** : Nous sommes très attentifs et extrêmement mobilisés.

**DASEN** : Nous allons nous tourner vers l'IEN.

- **Ecole de St Benoit (3 fiches SST) :**

**FSU** : la réponse de l'institution montre qu'elle prend la pleine mesure de la situation. Néanmoins, il est difficilement concevable pour l'équipe de devoir attendre l'issue du traitement du dossier MDPH.

**DASEN adjointe** : les services de la DSDEN sont extrêmement mobilisés sur cette situation (2h de travail samedi 5 décembre). La qualité de l'approche de la situation faite par l'équipe enseignante est soulignée. Préoccupation concernant l'enfant : cela relève-t-il d'un trouble ou de choses qu'il subirait sur le plan éducatif ? Evaluation de la situation actuellement. Beaucoup a déjà été fait avec la mobilisation de tous les acteurs dont la famille qui n'est pas restée inerte. Cela portera ses fruits sur un temps plus long que ce qui est acceptable par les collègues. Des pistes nouvelles sont à l'étude.

**FSU** : Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet ? D'autre part, une AESH a été "débloquée" 2 après-midi par semaine, or actuellement, l'enfant n'est pas scolarisé les après-midi (mais jusqu'à quand ... ?) N'est-il pas envisageable de revoir son emploi du temps ?

**DASEN adjointe** : Difficile d'en dire plus en contexte de visioconférence concernant les pistes envisagées. Concernant l'AESH, on ne peut pas symboliquement décréter qu'il est en situation de handicap alors qu'à ce jour rien ne le dit officiellement.

- **AVIS n°2 (proposé par FO, adopté à l'unanimité):**

“ Le nombre d'absence non remplacées dans le 1<sup>er</sup> degré, donc de classes surchargées explose alors que le ministère demande à éviter le brassage des élèves.

Le CHSCTD de l'Ain du 14/12/2020, renouvelle sa demande du 11/09/2020 à savoir que Madame l'IA DASEN intervienne auprès de Monsieur le Recteur pour le recrutement immédiat sur la liste complémentaire afin de couvrir tous les besoins en enseignants du 1<sup>er</sup> degré. Cette demande est d'autant plus urgente que des personnes attendent sur cette liste et que les postes de contractuels « 3 mois » ne trouvent pas autant de candidats que de postes à pourvoir ”.

**DASEN** : les listes complémentaires ne sont pas faites pour ça ; il est par ailleurs nécessaire de respecter le principe d'équité et il y a des enseignants qui sont formés pour enseigner...

- **Fiche DGI n°515 (collège d'Arbent):**

**FSU** : problèmes de nettoyage, protocole sanitaire non appliqué en raison du nombre insuffisant d'agents territoriaux présents.

**CPD** : pas de marge de manœuvre. Ce DGI ne relève pas du CHSCT de l'EN car le problème est le manque de personnels du Conseil départemental.

**FSU** : désaccord complet avec l'affirmation que ce signalement ne relèverait pas du CHSCT de l'EN, car cela concerne bien la santé de personnels de l'EN!

- **Fiche DGI saisie pour le Lycée Lalande :**

**FSU**: Nous voulons revenir sur cette situation. Le samedi 3 octobre 2020, un représentant du personnel (de la FSU) en CHSCTD 01 a saisi la fiche n° 426 du registre « Signalement d'un Danger Grave et Imminent », concernant le lycée Lalande de Bourg-en-Bresse. Ce signalement n'a pas été immédiatement suivi d'une enquête associant ce représentant du personnel, en contradiction avec l'article 5-7 du décret n°82-453 du 28 mai 1982. La FSU demande que si de telles circonstances devaient se reproduire, la réglementation s'applique strictement.

**DASEN** : "Il y a eu une procédure judiciaire qui a pris le dessus sur la procédure habituelle".

## 6. Rapport d'activité 2019-2020 du MP et des AS du personnel

**SG** : le document envoyé aux participants qui ont pu en prendre connaissance en amont. Il propose une session de questions réponses

**FSU** : Merci pour ce rapport, c'est une bonne chose que le rapport soit conjoint, ce qui montre que le "service médico-social de prévention" commence à bien fonctionner, nous en remercions ses membres au nom des collègues. Par contre, à la lecture du rapport, et de sa conclusion p. 18, on observe qu'il n'a pas les moyens nécessaires et suffisants pour fonctionner : besoin de "**d'augmenter les temps de présence médicaux et infirmiers**"; "besoin des **locaux nécessaires et adaptés**". On peut également lire p. 10 que "**la secrétaire n'était pas équipée pour le télétravail**"...

**Que prévoit l'administration pour pallier ces manques?**

**Dr Lapierre** : "il y a effectivement de nettes améliorations à apporter en termes de moyens. On intervient aussi auprès des perdur nouvellement nommés.

**FSU : p. 2** (partie "Communication"): il est écrit "*sensibilisation des IEN sur les points de vigilance*". **Pas de sensibilisation des chefs d'établissements du 2nd degré? Si ce n'est pas le cas, qui effectue cette indispensable sensibilisation?** (Indispensable notamment actuellement pour bien gérer les situations des personnels... ce qui n'est pas toujours le cas, l'exemple du collège de St Trivier le montre...) Même chose concernant "*interventions dans le cadre de la formation des directeurs d'écoles nouvellement affectés*": **quid de la formation des PERDIR dans le 2nd degré ?**

**Dr Lapierre** : effectivement, nécessité de communiquer davantage sur l'existence de notre service auprès du second degré : axe de travail et d'amélioration noté par les services.

**FSU : pp 5, 6 et 9**: nette remontée des consultations concernant **les personnels du 2nd degré** (+54%, contre + 17% pour ceux du 1er degré, et +28% pour les "autres" personnels), notamment dans les consultations "*à la demande de l'administration*": 1 seulement l'an dernier, mais 9 cette année? Les consultations des enseignants du 2nd degré représentent 33,78% (seulement 27,2% l'an dernier). Autre observation: les consultations des **jeunes personnels** (24-44 ans) représentent 38,1% (seulement 28,6% l'an dernier). Quand on regarde les "situations sur dossiers", p. 9, les situations du 2nd degré représentent presque 60%... contre 40,15% l'an dernier. **L'administration a-t-elle des éléments d'explications ou de réflexion?**

**Dr Lapierre** : Non, pas de réponse là. Pas de tri par rapport à l'âge. Chiffre sur 2 ans, besoin de plus de recul pour analyser les tendances

**FSU : pp 7 et 16**: augmentation (de 12,2% l'an dernier à 15,5% cette année) des problématiques **d'ordre professionnel**. Et nette augmentation de la part des **pathologies rhumatismales** (de 20,3% l'an dernier à 33,9% cette année). **lien avec le confinement et la période de travail à distance?**

**Dr Lapierre** : ça peut jouer. Il y a aussi le fait qu'on fait pas mal d'aménagement de poste avec effet bouche à oreille; ça peut être aussi lié à la tranche d'âge concernée. Il y a un travail de prévention à mener sur les postures.

**FSU : p. 13: ASIA spécifique Pays de Gex**: le nombre de bénéficiaires a fortement baissé en 2 ans: 39 en 2018, 33 en 2019... et seulement 23 en 2020. **Est-ce parce que les besoins se réduisent, ou parce que le dispositif est moins bien connu des personnels?**

**Assistante sociale secteur du Pays de Gex** : différentes hypothèses, dont la suivante : les PE se tournent vers le parc locatif public, avec des réponses de plus en plus efficaces : le dispositif concernant le logement social fonctionne bien. 2 commissions sont réunies chaque année (AS, bailleurs, sous-préfecture et CCPG) : aucune personne nouvellement nommée ne s'est retrouvée sans logement excepté deux mais ce sont des situations à la marge pour des raisons administratives (dossiers incomplets).

**FSU : p. 16:** Attention attirée sur **les TMS**, en particulier pour les personnels administratifs et les enseignants de maternelle. **Quelles mesures de prévention envisagées? Quels sont les éléments présents dans les DUER et les plans de prévention des écoles maternelles?**

**Dr Lapierre:** mise en œuvre de prévention tertiaire en maternelle déjà effective. Aménagement de poste pour réduire le coût de leur pathologie. Fort enjeu de l'aménagement matériel du poste car les conséquences sur la santé sont importantes.

**FSU** : C'est tout le problème... d'où l'importance du groupe de travail sur le DUER concernant cette question, afin que l'on puisse enfin faire de la prévention primaire (anticiper les risques et les faire disparaître ou les atténuer), ce qui est la vocation du travail en CHSCT... et pas uniquement de la prévention tertiaire (on traite les atteintes à la santé une fois qu'elles sont déjà apparues...). La FSU voudra savoir ce qui figure dans les DUER des écoles maternelles: les plans de prévention comportent-ils des mesures sur cette question des TMS? Quelles mesures? Quels aménagements?

## **7. Bilan des visites d'établissements: quelle information délivrée aux personnels et aux chefs de service**

*(Commentaire des élus FSU: dialogue de sourds complet avec l'administration sur ce sujet...)*

La FSU identifie deux questions en une (liées à la visite du collège de Culoz par le CHSCTD01, en novembre 2019):

**7-1 Le collège de Culoz.** La visite a révélé une situation d'énormes tensions entre le chef d'établissement et une partie de l'équipe enseignante, en corollaire de la réforme du collège (pressions pour évaluer par compétences, et mesures vexatoires, par exemple...) et une ambiance entre équipes pas satisfaisante non plus.

Suite à la visite, le CHSCT a adopté le 8 janvier un rapport de visite et émis des préconisations, notamment pour améliorer le climat. Mais... le chef d'établissement a tu les conclusions de la visite, jusqu'à un CA le... 30 juin, où, pressé par les élus enseignants de livrer ces conclusions, et d'exposer les préconisations, il a clairement transformé ce qu'avait dit le CHSCT. La FSU lit le PV du CA du 30 juin. L'ISST l'avait fait remarquer en octobre, "la visite n'a pas atteint ses objectifs". C'est un euphémisme!

**7-2 Les visites en général.** Question connexe, maintes fois débattue en CHSCTD01: comment gérer "l'après-visite"? (Et faire en sorte que l'on ne puisse plus faire de constat: "la visite n'a pas atteint ses objectifs") Certes, les préconisations émises ne s'imposent pas au chef de service, mais il y a quand même nécessité de régler les problèmes révélés par une visite.

**Le rapport de visite.** Dans le cas de Culoz, le fait que seul le principal ait accès au rapport de visite a été source de nouvelles tensions. Or le rapport de visite est censé être un "document de travail" du CHSCT. **Ne serait-il pas plus sain qu'il soit uniquement adressé à Mme l'IA-DASEN, présidente du CHSCT?**

**Document contenant les préconisations.** Actuellement, il est envoyé au chef d'établissement. Selon l'ISST (CHSCT du 9 octobre), ce serait aussi un "document de travail", soumis à la discrétion des membres... (Que le secrétaire n'aurait soi-disant pas eu à communiquer à un personnel de l'établissement...) Cela n'a aucun sens, puisque ce document a vocation à sortir du CHSCT!!! D'ailleurs, le "guide d'amélioration des visites", rédigé en 2018 suite à un travail avec l'ARACT, propose notamment de "diffuser à tous les personnels les suggestions". CQFD (Le guide, co-signé par le Rectorat de Lyon, ne peut pas proposer quelque chose qui serait illégal!) **Notre souhait: que ce document soit adressé à tous les personnels, directement par l'administration (DSDEN ou Rectorat), comme est diffusé le questionnaire d'avant-visite. Et que les suggestions soient dorénavant adressées à Mme l'IA-DASEN, présidente du CHSCT, non au chef d'établissement ou à l'IEN.**

**DASEN** : "les suggestions remises au Perdir ne sont pas des injonctions."

**FSU**: Nous n'avons jamais prétendu qu'elles étaient des injonctions!

**ISST** : Lecture de l'article 73 du décret: "les personnes qui participent aux travaux du CHSCT se doivent de respecter la règle de la confidentialité". Le perdur a toute son autonomie de pilotage et de fonctionnement dans son établissement ; on ne peut rien lui imposer.

**FSU** : Encore une fois, ce n'est absolument pas ce que nous demandé. L'article 73 ne s'applique à l'évidence pas au document où figurent les suggestions, qui n'est pas confidentiel, puisqu'il sort du CHSCT! Il y a en tous cas une nécessité de transparence sur ce que fait le CHSCT, vis à vis des personnels concernés. Par contre, le rapport de visite n'a pas vocation à sortir du CHSCT; nous demandons à ce que ce rapport soit adressé à Mme la DASEN, il ne doit pas sortir de l'instance, et donc pas être communiqué au chef de service.

**DASEN** : Il faut le communiquer au Perdir sinon il ne sert à rien de le faire. Un personnel s'est emparé d'un document confidentiel et cela met en défaut la FSU (il y a eu une faute pour un intérêt syndical).

**FSU**: C'est inexact, pour les raisons évoquées précédemment. Si c'était à refaire, la FSU communiquerait à nouveau le document de bilan avec les préconisations aux personnels concernés. De toutes façons, ce problème a été porté au niveau du CHSCTA par les élus de la FSU pour faire évoluer la question.

**DASEN** : Il n'est pas possible de ne pas communiquer ce document à la direction de l'établissement.

**SG** : cette procédure a bien fonctionné dans beaucoup d'établissements.

**FSU**: la preuve que non, puisque l'ISST lui-même fait le constat que la visite du Culoz n'a pas eu l'effet escompté... Il faudra bien trouver des solutions.

## **8. Point d'étape sur le GT DUER**

**SG**: renvoie au compte-rendu rédigé suite à la première réunion du 9 novembre 2020.

**FO** estime que "la réglementation rend responsable l'employeur de la mise à jour du DUERP". C'est à la DASEN de rédiger les DUER de tous les établissements de l'Ain.

## **9. Choix des établissements à visiter en 2020-2021**

Choix préparé en GT (accord FSU-UNSA-FO et administration):

- Ecole Jean Calas (prévue en novembre, reportée à une date ultérieure)
- Ecole maternelle de Villars-lès-Dombes: thème "DUER", circonscription de la Dombes (souhait de l'administration), nouvelle école donc part de zéro sur la rédaction du DUER (intéressant).
- Collège de l'Albarine de St Rambert-en-Bugey: thème "DUER", bonne ambiance, principal (contacté par l'UNSA) d'accord pour que le collège soit "cobaye", DUER peu avancé (donc intéressant). Visite plutôt en mai ou juin, intervention avant (Secrétaire + CPD) en janvier ou février pour présenter la démarche collective d'évaluation des risques professionnels et la construction du DUER.

## 10. Questions diverses

**FO:** point d'étape sur l'expérimentation de la fusion entre les deux lycées Arbez Carme et Paul Painlevé.

- **AVIS n°3** (proposé par FO, adopté à l'unanimité):

" Le projet d'expérimentation en cours sur le bassin d'Oyonnax se poursuit à marche forcée car une DHG commune est actée pour la rentrée scolaire 2021-2022 alors qu'il existe bien 2 établissements avec chacun un RNE distinct. L'incompréhension, de plus en grande de la part des personnels des deux établissements, se trouve renforcée du fait de nombreux dysfonctionnements constatés depuis la rentrée du mois de septembre où un seul Proviseur est en poste à la fois pour le lycée Arbez-Carme et le lycée Paul Painlevé. Le CHSCT départemental de l'Ain demande le recrutement en urgence d'un chef d'établissement pour le lycée Paul Painlevé en utilisant la liste d'aptitude de Perdir.

**DASEN :** Il n'y aura aucun recrutement sur la liste de recrutement Perdir sachant que le poste n'est pas mis au mouvement.

**Il y avait également 3 questions posées par la FSU. En raison de l'heure tardive, ces questions n'ont pas traitées. C'est la FSU qui l'a d'ailleurs proposé, car chacune nécessite une discussion approfondie. La DASEN s'engage à faire une réponse par écrit:**

- **Problématique soulevée à propos de la situation de l'IME d'Hauteville** (évoquée lors du CHSCT du 25 juin), dans le cadre de la crise sanitaire, telle qu'évoquée par la fiche SST n°2718 et la fiche DGI n°388. Il s'agit de la situation des établissements analogues (IME, ITEP...) ne relevant pas directement de l'Education Nationale, mais où exercent des agents de l'Education Nationale, ces derniers dépendant de fait du CHSCTD01, alors que les établissements eux-mêmes n'en relèvent pas. Le 25 juin, la FSU avait demandé que la démarche à suivre soit clairement indiquée à tous les collègues affectés dans ce type d'établissements (De quel CHSCT, CSE ou CSA dépendent-ils ? Comment en contacter les élus ? Comment saisir le registres SST ?). Cette information a-t-elle été adressée aux personnels concernés ?
- **La FSU souhaite, qu'en cette année scolaire, dans le cadre du « Rapport sur la santé et la sécurité des personnels »** rédigé par la Présidente du CHSCTD01 (et habituellement présenté lors du CHSCT du mois de mars), un focus soit fait sur **la santé des directeurs d'écoles**, avec des statistiques sur les jours d'arrêt des PE en charge d'une direction d'école, et sur ceux des PE adjoints.
- **Egalité professionnelle hommes-femmes.** Dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la FP, l'employeur public s'est engagé à élaborer d'ici au 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle », suivant 5 axes. Comment va être déployé ce plan dans l'académie de Lyon ? Dans le département de l'Ain ? Nous avons lu sur le site du MEN que Mme l'Inspectrice d'académie-DAASEN de l'Ain était la référente « égalité professionnelle, diversité et lutte contre les discriminations » du département. L'accord du 30 novembre 2018 prévoit

*notamment que ces référents « contribuent à la formation et à l'information des personnels » sur le sujet.  
Quelles actions sont prévues dans l'Ain dans ce cadre ?*

**Les élus FSU en CHSCT de l'Ain :**

- Nicolas JAMBON (SNES-FSU), secrétaire du CHSCTD01
- Marie-Claire LOONIS (SNUipp-FSU)
- Pascal BOYER (SNES-FSU)
- Yoann ROBERT (SNUipp-FSU)