



ACADÉMIE DE LIMOGES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Procès-verbal de la réunion du 17 janvier 2022

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail Académique (CHSCT-A)

Ordre du jour :

- validation des PV précédents ;
- point sanitaire ;
- programme annuel de prévention académique 2022 ;
- présentation du plan égalité femmes-hommes ;
- questions diverses.

Réunion en visioconférence

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- M. Ivan GUILBAULT, Secrétaire Général de l'académie de Limoges.
- M. Gilles DUMONT, Secrétaire Général Adjoint, DRRH de l'académie de Limoges.

Assistent à la réunion :

- Mme Françoise CONCHARD, Médecin des personnels, rectorat de Limoges.
- Mme Eva BRISSEAU, Psychologue du travail, rectorat de Limoges.
- Mme Marie COUDERT, Conseillère de prévention académique, rectorat de Limoges.
- Mme Frédérique LUNEAU, Conseillère Ressources Humaines de proximité.
- Mme Elisabeth DEVAINE, Infirmière conseillère technique.
- M. Frédéric FAUGERAS, Responsable de la Division des Affaires Financières.
- M. Philippe DELHIAT, secrétaire de séance.

Représentants du personnel :

Titulaires :

- M. Nicolas VANDERLICK (FSU)
- M. Olivier MARATRAT (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- M. Fabrice COUEGNAS (FSU)
- M. Boris DUNIAU (UNSA)

Suppléants :

- M. Didier BARROS (FSU)
- M. David GIPOULOU (FSU)
- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- M. Pascal LAVIGERIE (FSU)
- Mme Maud DUVEUF (UNSA)
- M. Romain CHAMPETIER (FSU)

M. GUILBAULT ouvre la séance à 14h00 et présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

Avant de traiter le premier point, il demande s'il y a des déclarations liminaires.

M. DUNIAU procède à la lecture de la déclaration UNSA (annexe1).

M. VANDERLICK, puis M. LAVIGERIE poursuivent avec la lecture de la déclaration FSU (annexe 1).

M. GUILBAULT propose de passer au premier point à l'ordre du jour.

1) Approbation des PV du 13 septembre et du 14 octobre 2021 :

M. VANDERLICK précise qu'en raison de l'absence de la secrétaire du CHSCT-A, les PV n'ont pas été transmis à temps pour être traités.

M. GUILBAULT suggère le report de leur validation au prochain CHSCT-A.

2) Point sanitaire :

M. GUILBAULT aborde le sujet des matériels ; le rectorat est dans l'attente des masques chirurgicaux ; un calendrier de livraison a été reçu la semaine du 10 janvier : territoire national du 17 au 28 janvier, académie de Limoges les 27 et 28 janvier. Pour le second degré, ces masques seront livrés directement dans les établissements et pour le premier degré dans les circonscriptions. Concernant les masques FFP2, commande au niveau national de 5 millions de masques ; pas de délai de livraison à ce jour.

M. LAVIGERIE demande si les personnels médicaux, seront dotés de FFP2, en plus des personnes vulnérables ?

M. GUILBAULT répond que des commandes seront faites pour ces personnels également.

M. CHAMPETIER demande si les masques FFP2 seront fournis pour les AESH ?

M. GUILBAULT précise qu'une attribution sera effectuée pour les personnels qui le souhaitent, pas uniquement pour les personnels vulnérables. « Nous équiperons au mieux. Les masques FFP2 semblent plus contraignants à porter (moins confortables) toute la journée donc pour certains personnels, ce sera plus compliqué à tolérer. »

M. BARROS demande si une dotation est envisagée pour les CPE et les AED (surveillance au moment du self-service) ?

M. DUMONT répond que les FFP2 seront également fournis pour les personnels de vie scolaire.

M. COUEGNAS demande ce qui est prévu pour les personnels de maternelle qui travaillent avec des usagers non masqués et non vaccinés ?

M. GUILBAULT répond qu'un recensement sera fait de ceux qui en souhaitent.

Mme DUVEUF s'interroge sur le pourcentage de personnels qui pourraient demander des masques FFP2 ? Y aura-t-il des priorités ?

M. GUILBAULT indique que l'estimation nationale est de 30% des personnels. Si une demande massive a lieu, il y aura une priorisation pour attribuer à ceux qui en ont le plus besoin.

M. DUNIAU souhaite savoir selon quelles modalités sera fait le recensement ?

M. GUILBAULT répond qu'il se fera comme d'habitude, par l'interrogation des établissements, des acteurs de terrain, DSDEN, IEN, etc...

M. DUNIAU fait remarquer que ce sera donc une charge supplémentaire pour les acteurs de terrain.

M. GUILBAULT propose alors une attribution forfaitaire en fonction de l'estimation faite par le ministère en fonction des personnels. On peut y réfléchir. L'important est que les collègues soient destinataires des masques dès réception.

Mme LAJAUMONT demande si d'autres autotests seront fournis ?

M. GUILBAULT indique que la consigne est la suivante : les autotests sont, en priorité, à destination des personnels ; la commande a été faite il y a deux semaines : réception de 10 000 boîtes.

M. FAUGERAS ajoute que pour les établissements du second degré, une livraison a eu lieu la semaine passée pour ceux qui le souhaitaient. Une livraison est aussi possible dans le premier degré, à la demande. Il en reste un peu en

stock mais il n'est pas prévu une autre dotation. Le stock stratégique de l'Education nationale a été réquisitionné par le Ministère de la Santé. Il n'y a pas de possibilité d'en commander aujourd'hui ; à voir par la suite comment cela évoluera.

M. GUILBAULT poursuit en évoquant le sujet des moyens. Un recrutement est en cours pour des contractuels pour le second degré. La difficulté actuelle est due à de nombreuses absences chez les personnels de vie scolaire (CPE et AED). Un double dispositif est donc en place : d'une part, le dispositif classique, les établissements prennent l'attache du rectorat pour se voir attribuer des moyens de suppléance ; d'autre part, une brigade de 15 AED (pour les « urgences aigües ») est créée (recrutés par les EPLE / Dispositif piloté au niveau des départements). Un renfort sur les circonscriptions du premier degré est également apporté : recrutement d'agents administratifs avec l'autorisation de 16 ETP jusqu'aux vacances de printemps (11 agents déjà recrutés).

M. LAVIGERIE demande si cela correspond à l'annonce du ministre sur l'aide administrative apportée aux directeurs ?

M. GUILBAULT répond que l'académie a été autorisée à recruter un agent administratif par circonscription pour venir en renfort auprès des IEN qui répartissent ce renfort selon les besoins des directeurs ; ce qui doit correspondre à cette annonce.

Répartition des 15 AED : 7 en Haute-Vienne, 5 en Corrèze et 3 en Creuse.

M. COUEGNAS s'interroge sur le recours aux PE contractuels pour le premier degré ? Qu'en est-il de la liste complémentaire du CRPE ?

M. GUILBAULT confirme que le renfort en personnel administratif a été réactif et est opérationnel. L'organisation se fera par circonscription dans chaque département. Concernant les PE contractuels du premier degré, un recrutement en plusieurs vagues a eu lieu depuis le début de l'année scolaire : 42 contractuels + 10 supplémentaires. Il est toutefois compliqué de trouver la ressource dans certaines zones de l'académie. L'académie n'a pas établi de liste complémentaire.

M. LAVIGERIE confirme que la DSDEN87 lui a répondu qu'il n'y avait pas de liste complémentaire de créée cette année. Nous sommes toujours dans les annonces ministérielles plutôt que dans l'aide sur le terrain.

M. COUEGNAS souligne qu'il faut réaliser ce qui est vécu par les personnels. La formation continue a été privilégiée au remplacement ; donc beaucoup d'absences restent non remplacées. A cela s'ajoute la charge administrative due au contrôle des attestations, les relations avec les familles, etc. « Il est difficile pour les collègues de tenir sur le terrain. On attend que l'académie prenne la mesure des difficultés réelles sur le terrain. »

M. GUILBAULT répond que c'est le propre d'une situation de crise. Mme la rectrice a décidé de reporter les formations qui avaient lieu sur le temps de classe. Avec le mouvement social de la semaine dernière sensiblement suivi, il n'est pas question de dire que tout va bien, mais l'académie essaie d'accompagner au mieux les personnels.

3) Programme annuel de prévention (PAP) :

M. GUILBAULT informe que le PAP a fait l'objet de deux GT et attend des questions ou des remarques.

M. COUEGNAS intervient en disant que plusieurs propositions n'ont pas été retenues, notamment concernant le suivi médical des agents, où le cadre réglementaire s'est considérablement assoupli. Pas d'item sur ce sujet. L'académie dit qu'il est difficile de recruter un médecin, le bilan social présenté en CTA fait état de congés longs bien au-delà de la moyenne nationale ; la médecine de prévention (médecine du travail) pourrait être un levier pour y répondre.

M. GUILBAULT indique que s'agissant de la médecine de prévention, il y a eu la publication d'une offre pour recruter un second médecin. Des entretiens ont été réalisés et une future collègue rejoindra les services du rectorat au printemps en complément du Dr Conchard.

Mme COUDERT précise qu'une convention avec les AIST (Association Interentreprises de Santé au Travail) est à l'étude depuis l'année dernière afin de permettre la réalisation des visites médicales des personnels des lycées professionnels exposés à des risques spécifiques : filière bois, moteurs thermiques, carrosserie peinture, chaudronnerie, activités de soudage. La convention est en cours de finalisation. Deux rencontres avec le DAFPIC ont été réalisées.

M. COUEGNAS remarque qu'il avait été demandé que soit également inscrit le suivi médical régulier des agents, « on n'avance pas sur ce point. »

M. GUILBAULT poursuit en pointant la difficulté d'assurer les choses avec des ressources humaines limitées. Actuellement il y a une réelle volonté sur la constitution d'une équipe pour accompagner les personnels : en 2021, il y a eu le recrutement d'une psychologue du travail ; cette année, arrivée d'une nouvelle collègue médecin et réflexion en cours pour le recrutement d'une infirmière du travail. C'est certes une question budgétaire mais surtout d'attractivité (difficulté d'attirer certains profils). Il faut continuer à développer cette thématique, en effet.

M. COUEGNAS souligne, toujours en lien avec les statistiques, qu'en maladies professionnelles et accidents de service, l'académie a des chiffres supérieurs à 50 % dans le premier degré par rapport à la moyenne nationale. Il propose de faire une analyse en CHSCT. « Cela devrait nous alerter. Il est regrettable que cette proposition ne soit pas retenue et que l'on ne tire pas d'analyse de cette situation-là. »

M. DUMONT intervient en rappelant que le recrutement d'une infirmière du travail de manière à faire des visites de personnels, permettrait d'aller dans le sens de cette situation qui vise à réduire les cas de RPS ; la présence, depuis bientôt un an de la psychologue du travail, peut également contribuer au travers de ses actions, à venir en aide à des personnels qui peuvent être en situation de RPS.

M. COUEGNAS indique que sur ce chantier RPS, le CHSCT doit mener des actions. Le bilan ARACT a été fait depuis plusieurs années. Les indicateurs RPS remontent à 2 ans. Il est difficile de ne pas répondre aux directeurs d'école qui peuvent être déçus.

M. GUILBAULT confirme que le groupe de travail sur les indicateurs RPS doit être relancé.

M. COUEGNAS indique qu'il y avait également un engagement de l'administration à produire un bilan social. Pouvons-nous nous réunir pour savoir quels indicateurs seraient utiles plutôt que faire des GT séparés ? Cela donnerait du sens.

M. GUILBAULT répond que le bilan social, sur lequel s'appuyer, doit pouvoir donner du sens. Le bilan de l'an dernier n'était pas suffisamment étoffé ; un travail, avec les OS dans le cadre du CHSCT, reste à faire pour améliorer ce sujet.

Vote du PAP (sur 7 votants) : voté POUR = 5 / Contre = 2

(Voir explication de ces votes en Annexe de ce PV).

4) Présentation du plan égalité femmes-hommes :

M. GUILBAULT informe les membres du CHSCT que le plan égalité femmes-hommes n'a pas pu être exposé au CTA du 12 janvier ; il sera donc traité au prochain CHSCT, après présentation au CTA.

5) Questions diverses :

M. GUILBAULT poursuit avec l'évocation des situations des différents établissements.

EREA de Meymac : il y a eu une forte fuite de fuel dans l'établissement ; des travaux sont à réaliser ainsi que des tests précis car la réglementation est stricte sur ce point.

Depuis la semaine dernière, les élèves sont retournés dans l'établissement et bénéficient de l'internat mais il demeure toujours le problème pour la restauration (odeurs très fortes dans le local) : les élèves sont transportés au lycée forestier, à proximité, pour prendre le repas du midi et du soir (petit-déjeuner sur place dans une autre salle).

Collège de Crocq : il a fait l'objet d'expertises suite à des défauts constatés dans la structure du bâtiment (risque d'écroulement de la dalle). Les nouvelles expertises concluent qu'un retour des élèves en février n'est pas possible. Actuellement, ces derniers sont accueillis au centre d'hébergement des Œuvres Universitaires du Loiret mais cela ne pourra plus se faire au-delà du 25 février. Des pistes sont envisagées suite à la réunion de samedi dernier avec les parents d'élèves, le DASEN, la Collectivité et la Préfecture. Plusieurs solutions sont mises en avant jusqu'à la fin de l'année scolaire : élèves transférés à Felletin, ou bien proposition des parents d'élèves, intégrer l'ancien collège privé de Giat (académie de Clermont) qui est fermé depuis juillet 2021 et qui est à proximité de Crocq ; une visite est organisée cet après-midi (17 janvier 2022).

Pour la rentrée 2022, le conseil départemental souhaite que les élèves reviennent à Crocq soit dans le collège actuel si cela est possible, soit dans des bâtiments modulaires.

M. COUEGNAS demande s'il serait possible de faire un point de situation dans d'autres collèges similaires à Crocq, y compris dans les deux autres départements de l'académie ?

M. GUILBAULT répond qu'il n'y a pas de retour pour le moment. Le conseil départemental veut s'assurer que d'autres établissements ne sont pas dans cette situation car il est responsable.

Etablissements A et B, objets d'enquêtes de l'inspection générale :

- Etablissement A : rapport rédigé, en cours de relecture.
- Etablissement B : rapport en cours de rédaction.

M. LAVIGERIE prend la parole en disant que, concernant l'établissement A, cela commence à être très long. « Nous avons reçu les collègues pour de nouveaux faits... Ils ont fait une demande d'audience auprès de Madame la rectrice qui a répondu qu'elle préférerait attendre le résultat de l'enquête. Dommage qu'ils ne puissent pas s'exprimer, même s'il n'y a pas de réponse à apporter. Les personnels ont besoin d'être entendus et d'avoir un retour. »

Mme LAJAUMONT insiste en disant que la situation est toujours difficile au quotidien ; donc ce serait bien de recevoir les collègues concernés afin qu'ils ne se sentent pas abandonnés.

M. GUILBAULT rappelle que l'enquête était lourde car il y avait de nombreuses personnes à entendre par les inspecteurs généraux. Une nouvelle demande d'audience auprès de Madame la rectrice sera faite.

Mme LAJAUMONT fait remarquer qu'il avait été acté une enquête du CHSCT-A après le retour du rapport de l'inspecteur général mais que, comme la procédure est longue, les personnels restent en souffrance.

M. VANDERLICK intervient en pointant qu'il sera difficile d'enquêter si beaucoup de personnels sont en arrêt maladie ou bien ont demandé une mutation.

M. BARROS indique que juste avant les vacances de décembre, il a été dit aux collègues de l'établissement B que le rapport était terminé et déposé sur le bureau du ministre. Cela pose question par rapport aux informations données au secrétaire général par l'inspection générale.

Le docteur CONCHARD confirme que la tension est toujours très forte dans l'établissement A, avec des personnels en arrêt maladie dont l'état s'aggrave. Concernant l'établissement B, les états médicaux sont encore plus avancés ; l'attente s'avère très longue et très difficile.

Formation sur la mise en place et le fonctionnement de la cellule d'écoute VSS :

M. DUMONT précise que le rectorat est toujours en attente de la mise en place de la formation par l'IH2EF (Institut des Hautes Etudes de l'Education et de la Formation) : aucune information sur le délai de mise en œuvre, le contenu et la durée de la formation. Mme Poussin (référénte académique égalité femmes-hommes) va se rapprocher de l'IH2EF pour essayer d'en savoir plus.

M. VANDERLICK intervient concernant les référentes VSS. Réglementairement, il leur faut du temps mais celui-ci n'est pas débloqué sur l'académie de Limoges.

Mme LAJAUMONT ajoute que sur le rôle de référent-représentant, une demande est faite de façon à ce qu'il n'y ait pas seulement un mail mais aussi un numéro de téléphone, pour les urgences.

M. DUMONT répond que le plan national indique un numéro unique ou une boîte aux lettres électronique ; il a été retenu les deux options pour pouvoir contacter la cellule d'accueil et d'écoute.

M. COUEGNAS demande à quelle échéance ce dispositif sera opérationnel ?

M. DUMONT répond qu'un examen technique et pratique pour faire fonctionner ce numéro unique est en cours. En attendant, une adresse mail sera facilement mise en place.

Mme LAJAUMONT insiste sur l'importance de ne pas se retrouver avec des personnels non formés à ce rôle d'écoute.

M. DUMONT répond que les personnes qui vont œuvrer à cette mission recevront une formation initiale ou complémentaire.

Préconisations de visites :

Mme COUDERT fait un point sur les enseignants référents (ER) de la Creuse :

1) Organisation du travail

Le recrutement d'un 5° poste est effectif depuis la rentrée des vacances de Toussaint ; concernant l'aide administrative, un appel d'offre a été publiée au mois de décembre pour un service civique (le recrutement est toujours en cours).

2) Relations de travail

- En ce qui concerne la formation, des stages MIN ont été mis en lumière par les IEN-ASH ; ces stages (très qualitatifs et ouverts à tous les enseignants spécialisés) ont été proposés aux ER, il faudra poursuivre l'année prochaine.
- Une journée de formation, regroupant les ER des trois départements, devait avoir lieu le mercredi 9 février, dans le but de créer du lien, de rompre l'isolement, de mettre en place des passerelles vers l'apprentissage en découvrant de nouveaux dispositifs.
- La visite de l'EPNAK a été annulée mais il y aura une visioconférence avec le CFA académique.

- Une plaquette d'informations sur les missions des enseignants référents est en cours de réalisation et pourra être distribuée aux familles ainsi qu'aux enseignants.
 - La psychologue du travail a pris contact avec chacun d'eux et doit organiser des rendez-vous.
- 3) Conditions matérielles
- Tous les ER ont été dotés d'un téléphone portable. Une dotation progressive se fera sur l'année à l'ensemble des enseignants référents des trois départements (celle de la Corrèze est prévue les 2 et 9 février).
 - L'ER du secteur d'Aubusson a fait le choix d'être rattachée à Guéret (elle dispose d'un bureau à Aubusson).

M. CHAMPETIER demande si les formations, la nouvelle plaquette, etc., sont prévues pour toute l'académie ?

Mme COUDERT répond par l'affirmative : tout est décliné au niveau de l'académie.

M. GUILBAULT rappelle que c'est l'objectif propre aux enquêtes du CHSCT : décliner les réponses à toute l'académie.

M. DUNIAU demande si des échanges de pratiques sont prévues.

Mme COUDERT répond que lors de la journée du 9 février, un temps d'échanges de pratiques est effectivement prévu. Ce sera fait ; la consigne est donnée aux IEN ASH.

M. DUNIAU : souhaiterait avoir un retour sur la visite RH et de la psychologue du travail dans l'établissement C.

M. GUILBAULT informe que les difficultés ont été ciblées pour certaines catégories de personnels. La situation de crise semble moins aigüe et moins tendue que l'an dernier. Il est envisagé d'aller faire un point sur les collègues les plus en difficulté avec les IA-IPR-EVS. Les situations interpersonnelles restent compliquées ; rien n'est arrêté définitivement sur cet établissement qui est également suivi de près.

M. LAVIGERIE demande ce qu'il en est des avis qui avaient été posés lors des CHSCT-A précédents.

M. GUILBAULT répond qu'un point a été refait ce matin, les avis sont en cours de rédaction et seront envoyés par écrit.

M. DUNIAU procède à la lecture d'un avis de l'UNSA (voir annexe 2).

M. GUILBAULT poursuit en proposant au vote ce dernier : vote « pour » à l'unanimité.

Il informe qu'une réponse écrite sera également apportée.

Mme LAJAUMONT s'interroge sur les visites inversées des professeurs d'EPS ; est-ce possible de connaître les dates sans trop tarder car d'autres réunions sont prévues ?

M. LAVIGERIE intervient en évoquant la proposition de calendrier qui vient d'être établie avec la volonté de rassembler les entretiens sur une ou deux journées. Les représentants du personnel suggèrent trois groupes de deux représentants des personnels avec une rotation de 6 membres FSU et 2 membres UNSA.

M. GUILBAULT confirme que le service concerné s'adaptera et fera au mieux pour arranger les collègues. Les journées seront décalées mais groupées.

Il procède à la conclusion de la séance et remercie les représentants des personnels pour ces échanges.

La séance est clôturée à 15h50.

Secrétaire du CHSCT académique

Mme Laurence FERET

Monsieur le secrétaire général

Ivan Guilbault

ANNEXE 1

Déclarations liminaires

(Voir fichiers joints)

ANNEXE 2

Avis UNSA (17 janvier 2022)

Dans l'académie de Limoges, les stagiaires n'ont pas pu bénéficier de la visite médicale obligatoire avant de prendre leur prise de fonction, cela pose des problèmes sur le plan règlementaire mais également en matière de prévention et d'adaptation du poste de travail en cas d'handicap.

Par conséquent, les membres du CHSCT-A demandent conformément à l'article 20 du décret n°86-442 modifié du 14 mars 1986 relatif entre autres aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics des fonctionnaires, qu'une visite médicale chez un praticien agréé soit obligatoire avant leur nomination.



Boris Duniau
Secrétaire Régional Adjoint Académique
Nouvelle-Aquitaine - Académie de Limoges

limoges@unsa-education.org / 0782826697
www.unsa-education.com



[@BDuniau](https://twitter.com/BDuniau)

ANNEXE 3

Votes électroniques du PAP

2 votes contre

Bonjour,

Comme demandé, vous trouverez ci-dessous mon vote ainsi que l'explication de ce vote qui seront joints au PV du CHSCTA du 17/01/2022 :

Une demande de renouvellement du vote sur le Programme Annuel de Prévention qui a eu lieu en séance du 17 janvier 2022 a été formulée. Nous considérons que les représentants ayant émis un vote en séance doivent s'exprimer et leur vote doit être pris en compte, nonobstant le décompte surprenant ayant eu lieu en séance (les "Ne prends pas part au vote" ont été comptabilisés en contre).

Nous regrettons que le dialogue social soit pour le moins sommaire sur la question du programme annuel de prévention. 2 groupes de travail ont eu lieu et de nombreuses propositions ont été formulées et formalisées, conformes aux orientations ministérielles et au cadre règlementaire. Elles ont manifestement été refusées dans le cadre d'arbitrages qui n'ont pas été expliqués ni justifiés aux représentants du personnel.

Ainsi :

- le Programme Annuel de Prévention ne s'appuie ni sur un bilan social ni sur un rapport annuel de prévention. Le dernier bilan social présenté en CHSCT est le bilan social 2017/2018 qui ne mentionnait pas les congés imputables au service. Le décret sur les CHSCT indique pourtant dans son article 61 qu'il sert de base au rapport annuel (qui fait l'objet du point 2 des orientations ministérielles) faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Un document partiel a été présenté en CTA construit sur les données de novembre 2020 mais n'a pas fait l'objet d'une présentation en CHSCTA. Pourtant, les statistiques fournies sur les congés, et notamment les congés imputables au service pour les professeurs des écoles devraient alerter l'employeur. En effet, l'Académie se situe très au-delà de la moyenne nationale. Il nous semble que le CHSCT devrait s'en saisir, rechercher les causes et apporter des mesures de prévention adaptées : nous avons formulé des propositions en ce sens qui ont été refusées,

- il n'y a pas de réponse apportée sur l'accès limité à l'application DUERP par les personnels 1er degré qui ne sont pas directeurs.trices,

- l'ajout d'un paragraphe sur la surveillance médicale des personnels (les visites d'information et de prévention) a été refusé. Pourtant, les orientations ministérielles y font référence avec le recrutement d'infirmières du travail : "*Le recrutement d'infirmiers en santé au travail est à poursuivre pour permettre au service de dégager du temps de travail au médecin, afin que ce dernier puisse davantage se consacrer aux actions sur le milieu professionnel, conformément au décret du 27 mai 2020*". Le cadre réglementaire impose d'ailleurs ces visites d'information et de prévention pour tous les agents tous les cinq ans.

- la thématique de l'Egalité femmes/hommes a été considérablement remodelée par rapport au document de travail qui nous avait été fourni, évacuant nombre de questions à traiter,

- sur les risques psycho-sociaux :

. alors que le chantier ARACT sur les risques psychosociaux devait concerner à son origine tous les personnels, il a fini par être recentré sur les directeurs.trices d'école et les che.fe.s d'établissement. Or, la seule formule retenue est : "Poursuivre le travail engagé par les 3 DSDEN concernant les directeurs d'école". Le bilan dans les départements est pour le moins mitigé et les engagements qui ont été pris (souvent décevant) n'ont pas toujours été tenus. La crise sanitaire a encore dégradé les conditions de travail des agents comme en témoignent les nombreuses fiches SST sur le sujet. Là encore, nos propositions n'ont pas été retenues.

. les conditions de travail des AESH doivent faire l'objet d'une attention particulière selon les orientations ministérielles : notre proposition dans ce domaine n'a pas non plus été retenue alors qu'elle reprenait la formulation des Orientations Ministérielles. Là encore, les fiches SST font état d'un problème profond auquel il convient en CHSCTA de proposer des mesures de prévention.

. les indicateurs RPS sont une nouvelle fois prévus au programme mais le dernier groupe de travail il y a plus de deux ans n'a débouché sur aucune production.

Pour toutes ces raisons, nous maintenons le vote pris en compte lors du CHSCTA en CONTRE.

Fabrice Couégnas,

Représentant du SNUipp-FSU

Bonjour,

Comme demandé, vous trouverez ci-dessous mon vote ainsi que l'explication de ce vote qui seront joints au PV du CHSCTA du 17/01/2022 :

Une demande de renouvellement du vote sur le Programme Annuel de Prévention qui a eu lieu en séance du 17 janvier 2022 a été formulée. Nous considérons que les représentants ayant émis un vote en séance doivent s'exprimer et leur vote doit être pris en compte, nonobstant le décompte surprenant ayant eu lieu en séance (les "Ne prends pas part au vote" ont été comptabilisés en contre).

Nous regrettons que le dialogue social soit pour le moins sommaire sur la question du programme annuel de prévention. 2 groupes de travail ont eu lieu et de nombreuses propositions ont été formulées et formalisées, conformes aux orientations ministérielles et au cadre réglementaire. Elles ont manifestement été refusées dans le cadre d'arbitrages qui n'ont pas été expliqués ni justifiés aux représentants du personnel.

Ainsi :

- le Programme Annuel de Prévention ne s'appuie ni sur un bilan social ni sur un rapport annuel de prévention. Le dernier bilan social présenté en CHSCT est le bilan social 2017/2018 qui ne mentionnait pas les congés imputables au service. Le décret sur les CHSCT indique pourtant dans son article 61 qu'il sert de base au rapport annuel (qui fait l'objet du point 2 des orientations ministérielles) faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Un document partiel a été présenté en CTA construit sur les données de novembre 2020 mais n'a pas fait l'objet d'une présentation en CHSCTA. Pourtant, les statistiques fournies sur les congés, **et notamment les congés imputables au service pour les professeurs des écoles** devraient alerter l'employeur. En effet, l'Académie se situe très au-delà de la moyenne nationale. Il nous semble que le CHSCT devrait s'en saisir, rechercher les causes et apporter des mesures de prévention adaptées : nous avons formulé des propositions en ce sens qui ont été refusées,

- il n'y a pas de réponse apportée sur l'accès limité à l'application DUERP par les personnels 1er degré qui ne sont pas directeurs.trices,

- l'ajout d'un paragraphe sur la surveillance médicale des personnels (les visites d'information et de prévention) a été refusé. Pourtant, les orientations ministérielles y font référence avec le recrutement d'infirmières du travail : *"Le recrutement d'infirmières en santé au travail est à poursuivre pour permettre au service de dégager du temps de travail au médecin, afin que ce dernier puisse davantage se consacrer aux actions sur le milieu professionnel, conformément au décret du 27 mai 2020* ». Le cadre réglementaire impose d'ailleurs ces visites d'information et de prévention pour tous les agents tous les cinq ans.

- la thématique de l'Égalité femmes/hommes a été considérablement remodelée par rapport au document de travail qui nous avait été fourni, évacuant nombre de questions à traiter,

- sur les risques psycho-sociaux :

- alors que le chantier ARACT sur les risques psychosociaux devait concerner à son origine tous les personnels, il a fini par être recentré sur les directeurs.trices d'école et les che.fe.s d'établissement. Or, la seule formule retenue est : *"Poursuivre le travail engagé par les 3 DSDEN concernant les directeurs d'école"*. Le bilan dans les départements est pour le moins mitigé et les engagements qui ont été pris (souvent décevant) n'ont pas toujours été tenus. La crise sanitaire a encore dégradé les conditions de travail des agents comme en témoignent les nombreuses fiches SST sur le sujet. Là encore, nos propositions n'ont pas été retenues.

- les conditions de travail des AESH doivent faire l'objet d'une attention particulière selon les orientations ministérielles : notre proposition dans ce domaine n'a pas non plus été retenue alors qu'elle reprenait la formulation des Orientations Ministérielles. Là encore, les fiches SST font état d'un problème profond auquel il convient en CHSCTA de proposer des mesures de prévention.

- les indicateurs RPS sont une nouvelle fois prévu au programme mais le dernier groupe de travail il y a plus de deux ans n'a débouché sur aucune production.

Pour toutes ces raisons, nous maintenons le vote pris en compte lors du CHSCTA en CONTRE.

Romain Champetier,

Représentant du SNUipp-FSU

5 votes pour

Le 27/01/22 18:30, SONIA LAJAUMONT <sonialajaumont2@orange.fr> a écrit :

Bonjour,

Mon vote : pour
Cordialement,
Sonia Lajaumont

Bonjour,
Mon vote : pour.
Cordialement
Olivier Maratrat

Le 27 janv. 2022 09:39, Vanderlick Nicolas <nicolas.vanderlick@ac-limoges.fr> a écrit :

Bonjour,

Voici mon vote pour le PAP 2022 : **POUR**.

Avec toute ma sympathie,
Nicolas Vanderlick

Bonjour à tou-te-s,

Je vote également POUR.

Bonne journée

Laetitia Agnoux

Bonjour à toutes et tous,

La position concernant le PAP 2022 pour l'UNSA Education reste inchangée à celle lors de la réunion du CHSCT A du 17 janvier dernier. Le vote est donc en pour.

Cordialement,

-



Boris Duniau
*Secrétaire Régional Adjoint Académique
Nouvelle-Aquitaine - Académie de Limoges*

limoges@unsa-education.org / 0782826697
www.unsa-education.com



@BDuniau