

Avis émis par le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de l'académie de Limoges
Réunions des 13 septembre, 14 octobre 2021 et 17 janvier 2022

AVIS

SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION

Avis n°1 (CHSCT-A du 14/10/21) :

Référent départementaux et référents VSS

L'Académie de Limoges a pris beaucoup de retard pour engager la réflexion et le dialogue social renforcé préconisé sur le plan d'action académique pour l'égalité professionnelle. Tout doit être mis en œuvre pour que le plan d'action soit le plus opérationnel possible dès sa validation. En conséquence, l'Académie doit tout mettre en œuvre pour que les engagements soient tenus et notamment :

- recruter des référents « égalité » départementaux sans délai ;
- compléter la désignation des référents VSS dans chacun des CHSCT et libérer le temps nécessaire à ces référents pour mener leur action ;
- engager un plan de formation relatif aux VSS auquel pourront assister les membres des CHSCT.

Une référente égalité professionnelle F/H a été désignée dans chaque département.
La référente académique a été nommée (CHSCTA du 14/10/2021).
La désignation des référentes VSS départementales est en cours.
A terme, la référente académique VSS bénéficiera d'une quotité de travail déterminée pour mener à bien son action.
Une formation des référentes VSS sera mise en place au niveau académique.

Avis n°2 (CHSCT-A du 14/10/21) :

Risques psycho-sociaux liés au management dans certains établissements du 2nd degré

Le CHSCTA du 13 septembre 2021 a permis de faire état d'un constat partagé entre les experts, les représentants des personnels et ceux de l'administration au CHSCTA dans plusieurs établissements de l'Académie :

- mal-être et souffrance au travail,
- mise en évidence de pratiques managériales inadaptées,
- inefficacité des démarches engagées

Le CHSCTA a partagé l'urgence d'une intervention et la nécessité d'apporter des mesures de protection.

La Présidence du CHSCTA s'est engagée à « voir ce qu'il était possible de faire ».

Des semaines se sont écoulées, la souffrance dure et s'amplifie sans que des perspectives soient données aux personnels : les situations de ces établissements se sont encore dégradées.

Les risques sont identifiés, l'employeur, informé des situations, a aujourd'hui la responsabilité de mettre en œuvre les principes généraux de prévention énoncés à l'article L4121-2 du code du travail :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

L'académie va développer un dispositif visant notamment à prévenir et à désamorcer les conflits en situation professionnelle et d'aider à la résolution de tensions qui ne trouvent pas d'issue au niveau de l'établissement. Cette cellule d'accompagnement de collectifs de travail pourrait ainsi intervenir dans le cadre d'un processus de médiation.

<p>3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.</p> <p>Nous attendons aujourd'hui les décisions de l'employeur.</p>	
<p>Avis n°3 (CHSCT-A du 14/10/21) :</p> <p>Primes et indemnités des personnels en congés imputables au service</p> <p>Les personnels dont les conditions de travail ou l'organisation du travail ont conduit à être placés en congé maladie et reconnus en maladie professionnelle ou d'origine professionnelle ou en accident de service se voient victimes d'une double peine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la pathologie dont le lien direct avec le travail est reconnu par les experts les empêche de travailler, - leur rémunération est réduite par la remise en cause du versement de primes et indemnités liées à leurs fonctions. <p>Le CHSCTA considère que l'employeur devrait maintenir l'intégralité des primes et indemnités aux personnels qui sont reconnus en maladie professionnelle ou d'origine professionnelle ou en accident de service. Le CHSCTA demande que les situations identifiées soient régularisées en ce sens.</p>	<p>La direction des affaires juridiques du ministère a été interrogée. L'académie est en attente de la réponse et se conformera à l'application de la réglementation qui s'y rapporte.</p>
<p>Avis n°4 (CHSCT-A du 14/10/21) :</p> <p>Mutualisation, réduction des temps d'accompagnement et changements d'affectation</p> <p>L'école inclusive ne se décrète pas mais elle se construit. Cette construction nécessite des moyens. Or, alors que le nombre d'élèves en situation de handicap augmente, les moyens disponibles pour assurer leur accompagnement ne suit la même progression.</p> <p>Cette situation conduit à la dégradation voire à la rupture des accompagnements que ne masque pas la mise en place des PIAL et la mutualisation qu'elle organise. Au-delà de la dégradation des conditions d'accompagnement des élèves en situation de handicap et de leurs conséquences sur leur réussite scolaire, cette situation n'est pas sans effet sur les conditions de travail des personnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> -les personnels AESH, à temps partiel imposé, rémunérés pour beaucoup sous le seuil de pauvreté, se voient imposer des affectations auprès de plusieurs élèves, dans plusieurs classes, voire écoles et établissements. Ces mutualisations, changement d'affectations et réduction des temps d'accompagnement imposés remettent en cause le travail réalisé, 	<p>L'accompagnement se fait en fonction des besoins des élèves, notifications individuelles et notifications mutualisées. Des notifications de la MDPH arrivant en cours d'année scolaire, des modifications d'accompagnement par les AESH sont effectuées pour répondre à ces nouveaux besoins.</p> <p>Dès lors qu'ils peuvent y prétendre, le remboursement des frais de déplacement des AESH est effectué.</p>

<p><i>nient la relation de confiance établie entre l'élève et l'AESH, réduisent les temps d'accompagnement des élèves en situation de handicap et sont à l'origine d'une impression de mal faire leur travail.</i></p> <p><i>Par ailleurs, les AESH sont contraints à des déplacements qu'ils peinent à se faire indemniser par l'employeur avec des temps de déplacement le plus souvent non reconnus.</i></p> <p><i>- les personnels enseignants voient aussi les conditions de travail de l'ensemble des personnels se dégrader à défaut d'un accompagnement réalisé à la hauteur des besoins et des notifications de la MDPH.</i></p> <p><i>Le CHSCTA demande que :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- l'organisation de l'accompagnement des élèves en situation de handicap soit établie à partir des besoins des élèves et non en fonction des moyens disponibles,</i> <i>- les droits des AESH soient respectés (temps de trajet inclus dans le temps de travail en cas de service partagé, indemnisation des frais de déplacement) et pour cela qu'ils soient accompagnés dans leur démarche.</i> 	
<p>Avis n°5 (CHSCT-A du 14/10/21) :</p> <p>Bilan social</p> <p><i>La présentation d'un bilan social fait partie des obligations réglementaires annuelles depuis plus de dix ans or l'Académie n'a produit que 2 documents partiels dont le dernier est relatif à l'année 2019, aucun bilan social n'est produit dans les départements.</i></p> <p><i>Aucun rapport de situation comparée n'a été produit ne permettant pas de mesurer les inégalités femmes/hommes et de les corriger.</i></p> <p><i>Le CHSCTA demande donc que le cadre réglementaire soit respecté et qu'un rapport social unique, intégrant la situation comparée des femmes et des hommes soit produit et présenté en CHSCTA.</i></p>	<p>Le bilan social 2020 a été présenté au CTA du 13 décembre 2021. L'académie va désormais travailler à la production du rapport social unique (RSU) qui intègre des éléments relatifs au bilan social, au rapport de situation comparée et au bilan HSCT, ceci en s'appuyant sur une base de données sociales composées de 189 indicateurs. Dans cette perspective, des GT au niveau national vont être mis en place.</p>
<p>Avis n°6 (CHSCT-A du 13/09/21) :</p> <p><i>Le protocole sanitaire ainsi que la foire aux questions prévoient la limitation du brassage au niveau 2 ainsi que le respect de la distanciation physique dans la mesure du possible. Ces orientations imposent de lourdes contraintes pour les personnels, y compris pédagogiques dans la conduite des apprentissages. Ils s'y soumettent pour limiter la circulation du virus et permettre de maintenir l'ouverture des écoles.</i></p> <p><i>Or, les DSDEN ont informé que le brassage serait rendu possible en cas d'absences non remplacées, pour bon nombre d'écoles, en rupture avec les informations données dans la Foire aux questions.</i></p> <p><i>Il n'est pas concevable que, alors que la circulation du virus augmente et conduit à des absences de personnels, le choix soit fait :</i></p> <p><i>- de réduire la distanciation imposée, mécaniquement par la répartition des élèves dans les autres classes,</i></p>	<p>Des autorisations de recrutements supplémentaires ont été accordées par le ministère pour faire face aux absences liées à la crise sanitaire.</p> <p>L'organisation des écoles et des établissements se fait en fonction de la réglementation en vigueur et selon la situation locale de chaque école ou établissement.</p>

- d'engager un brassage entre les classes qui pourrait conduire, en cas de contamination, un plus grand nombre d'élèves à s'exposer.

Le CHSCTA demande à ce que :

- les recrutements de personnels soient faits pour assurer les remplacements ;

- le brassage soit proscrit en cas d'absences non remplacées et conduise à la fermeture de la classe, à l'initiative de la DSDEN avec une information des familles.

Avis n°7 (CHSCT-A du 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.

L'ordonnance 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille indique que la visite médicale préalable à l'embauche est supprimée.