

Procès-verbal de la réunion du 11 octobre 2022

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

Ordre du jour :

1. **Nouvelle composition du CHSCT académique.**
2. **Approbation des procès-verbaux du 8 mars et 14 juin 2022.**
3. **Sobriété énergétique et exemplarité des administrations de l'Etat.**
4. **Rapport d'activité 2021/2022 de l'ISST : présentation de la synthèse des principaux indicateurs.**
5. **Présentation du rapport de la visite inversée des professeurs d'EPS.**
6. **Suivi médical des personnels : convention avec les AIST.**
7. **Projet de rénovation du rectorat.**
8. **Suivi des actes de VSS : présentation d'un support.**
9. **Point sanitaire.**
10. **Questions diverses.**

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- M. Ivan GUILBAULT, Secrétaire Général de l'académie de Limoges.

Assistent à la réunion :

- Mme Marie COUDERT, conseillère de prévention académique, rectorat de Limoges.
- M. Nicolas LECLERC, inspecteur santé et sécurité au travail.
- Mme Christel REIGNIEZ, médecin des personnels, rectorat de Limoges.
- Mme Eva BRISSEAU, psychologue du travail, rectorat de Limoges.
- Mme Frédérique LUNEAU, conseillère Ressources Humaines de proximité académique.
- Mme July AURIAT, conseillère technique de service social
- Mme Céline JUTEAU, assistante ISST et CPA.

Représentants du personnel :

Titulaires :

- Mme Laetitia AGNOUX (FSU)
- M. Nicolas VANDERLICK (FSU)
- M. Olivier MARATRAT (FSU)
- Mme Sonia LAJAUMONT (FSU)
- M. Laurent LACHAISE (UNSA)
- Mme Marianne ROUCHON (FSU)

Suppléants :

- M. Didier BARROS (FSU)
- M. David GIPOULOU (FSU)
- M. Romain CHAMPETIER (FSU)
- Mme Cécile BARBARIN-TESSIER (FSU)
- Mme Jade BOUCHARD (FSU)

M. GUILBAULT ouvre la séance à 14h00.

Mme AGNOUX procède à la lecture de la déclaration préliminaire de la FSU (annexe 1)

M. GUILBAULT revient sur quelques points de la déclaration, notamment sur le souhait d'avoir des effectifs de classes à 24. Il insiste sur le fait que nous y sommes proches dans notre académie.

Il souligne le caractère constructif du travail mené en CHSCT-A et la nécessité de le poursuivre et de l'approfondir dans le cadre des nouvelles instances. Sur les décisions qui doivent se traduire dans le réel, certains sujets ont bénéficié d'un vrai travail de fond (exemple : avec les enseignants référents).

1) Nouvelle composition du CHSCT académique.

Les nouveaux membres se présentent : M. LACHAISE, Mme BARBARIN-TESSIER, Mme ROUCHON.

Monsieur GUILBAULT excuse Mme POUSSIN, référente académique à l'égalité femmes-hommes de ne pas être présente ce jour et en profite pour expliquer le projet sur Bordeaux dans lequel elle est impliquée.

2) Approbation des PV du 8 mars et 14 juin 2022.

Les PV des 8 mars et 14 juin 2022 sont approuvés à l'unanimité.

3) Sobriété énergétique et exemplarité des administrations de l'Etat.

M. GUILBAULT informe que les académies ont été destinataires d'une note du secrétariat général du ministère qui appelle à la vigilance sur ce sujet et préconise certaines mesures : la température doit être stabilisée à 19 degrés, accompagnée de gestes de bons sens (fermer les portes ; éteindre les ordinateurs après utilisation ; mettre des LED où il en faut ; demander aux utilisateurs de rationaliser l'équipement informatique, contrôler le bon fonctionnement des thermostats). L'académie s'engage dans cette démarche dans le but de limiter les dépenses énergétiques.

L'académie va suivre les préconisations. Une étude est faite pour le rectorat pour suivre la consommation. Ce sujet sera à nouveau abordé dans la nouvelle instance en 2023.

M. LACHAISE indique qu'il lui a été signalé que le maire d'Isle a demandé aux enseignants de ne pas venir pendant les mercredis et les congés pour éviter toute consommation d'électricité.

M. VANDERLICK déclare que certaines collectivités font du zèle en fixant la température à 18°C.

M. LECLERC répond qu'il n'existe pas de réglementation à ce sujet. La température doit être adaptée aux activités menées.

Mme COUDERT explique qu'à Isle, systématiquement des lumières restaient allumées le week-end malgré des messages de la mairie depuis quelques années.

M. LECLERC indique que des signalements peuvent nous être adressés si nécessaire.

Mme BARBARIN-TESSIER fait remarquer que les 19 degrés dépendent aussi de la qualité du bâtiment (est-ce que la structure est équipée de fenêtres double-vitrage ? est-ce de vieux locaux ? passoire thermique ?).

M. GIPOULOU explique que les mesures de bon sens ne sont pas toujours faciles à mettre en œuvre, il est difficile d'avoir 19°C partout dans un bâtiment en fonction de l'isolation. Il est néanmoins nécessaire de s'assurer auprès des collectivités qu'elles doivent chauffer et fournir de l'électricité.

M. GUILBAULT indique que l'académie sera vigilante car il est difficile de faire classe à 16°C ; des retours pourront être faits si des situations étaient difficiles.

M. LACHAISE répond que le froid dans les classes avait été signalé à la DASEN qui n'a pas répondu.

Mme LAJAUMONT demande comment répondre aux programmes et aux impératifs d'examen quand il faut une température adaptée aux activités. Dans les installations sportives vétustes et les piscines, cela commence à poser problème.

4) Rapport d'activité 2021/2022 de l'ISST - présentation de la synthèse des principaux indicateurs.

M. LECLERC présente la synthèse des principaux indicateurs.

De nouveaux indicateurs sont apparus comme par exemple la présence d'un représentant de la mairie.

Sur l'ensemble des inspections réalisées dans le 1^{er} degré : les écoles du 87 sont sur-représentées car certaines n'ont jamais été inspectées. Lorsque tous les sites auront été vus, une répartition équitable entre les trois départements de l'académie sera réalisée dans les visites.

Désormais systématiquement, un représentant de la mairie est présent, ce qui facilite les échanges.

En Corrèze, l'ARS et la préfecture ont envoyé un courrier à l'ensemble des communes pour rappeler les obligations réglementaires de la surveillance de la qualité de l'air intérieur dans les écoles maternelles et élémentaires. Des webinaires ont été mis en place en juin 2022, destinés également aux directeurs et directrices d'école de la Corrèze.

Dans la plupart des classes visitées, le taux de CO2 est trop important malgré les aérations régulières. La formation premiers secours (PSC1) n'est pas réalisée dans 89% des cas.

Au Rectorat et dans les DSDEN, les personnels ont été formés à la manipulation des extincteurs. Les directeurs nouvellement nommés ont également été formés. Au total cela représente une cinquantaine de personnels formée en 2021-2022. Il faudra voir comment mettre en place cette formation dans le 1^{er} degré.

M. CHAMPETIER indique que la formation n'apparaît pas dans le plan de formation départemental du 1^{er} degré bien que le matériel et le formateur soit à disposition. Les personnels chargés d'école qui sont seuls sur un site ne sont pas forcément formés ce qui est problématique.

Mme LAJAUMONT note que la formation est très disparate selon les établissements, ce qui est gênant.

M. LECLERC montre les comparatifs 2013/2014 – 2021/2022. Il exprime les difficultés à progresser sur l'amiante. Certains directeurs disent que par manque de budget, les mairies n'agissent pas sur ce sujet.

M. CHAMPETIER demande s'il existe des sanctions, hors éducation nationale, pour obliger les mairies à agir. Informer le maire de ce qu'il risque comme responsabilités pourrait être intéressant.

M. LECLERC répond que la plupart ont fait réaliser les diagnostics ; s'ils ne sont pas programmés, il y a des moyens d'agir. Il ajoute que pour le diagnostic radon, l'ARS a écrit à toutes les mairies pour rappeler les normes et que pour le plomb hydrique, c'est en progression mais qu'il demeure de grandes marges de manœuvre.

M. LECLERC présente ensuite sa synthèse sur le 2nd degré qui a concerné les 16 SEGPA de l'académie. La plupart des personnels qu'il a vus sont des personnes passionnées et motivées par l'enseignement spécialisé. Il n'y a plus de clivage entre les enseignants spécialisés et le reste de l'équipe. Parmi les champs dispensés, c'est le champ Habitat qui est le plus représenté et pour lequel de nombreuses difficultés persistent. Un travail de concertation avec les collectivités, les IA-DASEN et l'IEN STI est en cours.

M. CHAMPETIER explique que les personnels formés ne souhaitent plus prendre les postes en enseignement spécialisé car ce sont des postes qui usent. Il faudrait arriver à fidéliser les personnels.

M. GUILBAULT répond que c'est un vrai questionnement pour les personnels qui quittent ces postes au bout de quelques années.

M. CHAMPETIER demande ce qu'il en est des personnels qui ont eux-mêmes achetés les EPI.

M. LECLERC répond que c'est effectivement à l'employeur de fournir les EPI.

Il informe sur la suite des opérations concernant les SEGPA : prendre rendez-vous avec les DASEN et les conseillers départementaux pour leur présenter la synthèse, travailler ensemble et voir les actions déjà prévues, budgétisées et en cours par les CT.

En Haute-Vienne : la DASEN et le conseil départemental ont été rencontrés, le travail a commencé pour donner suite aux recommandations.

En Creuse : rencontre le jeudi 20/10 avec le DASEN.

En Corrèze : en attente de proposition de date.

En ce qui concerne les outils d'aides, Mme COUDERT indique que deux outils d'aides ont été créés : un DUERP format Excel et une grille d'évaluation des risques en atelier. Des formations et des réunions régulières sont également proposées.

Mme COUDERT informe qu'une demi-journée de formation a eu lieu pour les directeurs adjoints de SEGPA fin juin afin de leur présenter les résultats des visites de l'ISST. L'accompagnement pour le document unique est très important afin de travailler sur l'évaluation des risques. La participation d'un maximum de personnels est nécessaire.

Mme ROUCHON explique que l'évaluation des risques est nécessaire mais doit associer l'ensemble des personnels : or sur quel temps peut-elle se faire ?

M. LECLERC indique que dans le 2d degré, le chef d'établissement s'organise comme il l'entend pour travailler et associer les personnels. Il préconise que le plus grand nombre de personnels soit associé de part la création d'une CHS par exemple.

M. MARATRAT indique que pour le 2d degré, il faudrait du temps dégagé pour les équipes pour travailler sur le DUERP, comme cela avait été le cas pour le premier degré il y a quelques années.

Mme AGNOUX demande si les collectivités territoriales sont prêtes à s'engager pour mettre en place des mesures de rénovation des SEGPA.

M. LECLERC répond que les collectivités territoriales sont aussi conscientes qu'il faut agir sur les risques, chacune a néanmoins ses priorités.

Mme LAJAUMONT indique qu'un DUERP du lycée St-Exupéry avait été réalisé par un prestataire extérieur, elle aimerait savoir quel est le suivi depuis.

M. GUILBAULT répond que ce sera regardé.

5) Présentation du rapport de la visite inversée des professeurs d'EPS.

Mme LAJAUMONT présente le contexte de la visite inversée, la méthodologie déployée, l'analyse et l'évaluation en référence aux facteurs liés au travail et le rapport détaillé avec ses préconisations.

M. CHAMPETIER demande pourquoi utiliser le conditionnel à « prendre contact » avec les collectivités territoriales. Il craint en effet que les professeurs d'EPS le prennent mal.

M. GUILBAULT explique que dans le dialogue avec les collectivités territoriales, les interlocuteurs ne dépendant pas hiérarchiquement de la rectrice, il est difficile de leur faire des injonctions.

Mme ROUCHON demande si en cas de problème de connexion internet en zone rurale, il existe des solutions.

M. CHAMPETIER ajoute qu'il en est de même pour les tablettes et demande que faire s'il n'y a pas de wifi.

M. GUILBAULT répond que ce sont des préconisations générales, il y aura toujours des cas particuliers. En principe les numéros d'urgence fonctionnent.

M. CHAMPETIER demande si les préconisations ont été présentées aux enseignants EPS.

Mme LAJAUMONT explique qu'il avait été évoqué le fait de faire un retour aux personnels qui avaient été reçus en entretien mais rien n'a été acté à ce jour.

M. GUILBAULT répond que le rapport a été envoyé par mail à l'ensemble des professeurs d'EPS. Certaines préconisations ne relèvent pas de notre périmètre (exemple : congé de cessation d'activité), d'autres relèvent du dialogue avec les collectivités territoriales. Les préconisations qui relèvent de l'académie peuvent pour certaines être mises en œuvre plus ou moins rapidement, notamment tout ce qui relève de la communication. Nous en discuterons lors de la prochaine instance. Il remercie tous ceux qui ont participé.

M. VANDERLICK demande à ce que le numéro de téléphone de Mme FERRET soit supprimé à la fin du document.

Mme LAJAUMONT demande si l'IA IPR EPS sera destinataire de ce rapport.

M. GUILBAULT répond que ce sera la première destinataire, elle sera également reçue à ce sujet.

Mme LAJAUMONT demande comment il est possible de modifier les questions de forme, comme par exemple le conditionnel.

Mme COUDERT lui propose de lui envoyer les modifications pour qu'elles soient intégrées au rapport.

6) Suivi médical des personnels - convention avec les AIST.

AIST =association interprofessionnelle pour la santé au travail.

Mme COUDERT fait un point sur cette convention. Une convention a été rédigée et signée par la rectrice en juillet dernier.

Les personnels prioritaires sont ceux de la filière bois, atelier modelage et activités de soudage suite à l'inspection de M. LECLERC.

76 personnels sont concernés pour l'année 2022-2023 : 30 en Haute-Vienne, 18 en Creuse, 28 en Corrèze.

Des convocations sont déjà arrivées (17 convocations pour la Haute-Vienne et 13 pour la Corrèze) et des visites médicales passées.

Il s'agit d'une prestation forfaitaire qui comprend la visite médicale mais aussi des préconisations d'adaptation du poste de travail etc.

7) Projet de rénovation du rectorat.

M. GUILBAULT explique que le projet a fait l'objet d'une labellisation de la part de la conférence nationale de l'immobilier public. Le feu vert a été donné pour commencer les travaux. C'est un projet important pour l'académie, qui a été priorisé au ministère. Les travaux devraient débuter fin 2023 et la livraison est prévue pour 2026.

Objectifs principaux :

- Respecter l'architecture du bâtiment, en s'appuyant sur ses potentiels.
- Réduire de 60% la consommation énergétique du bâtiment et produire de l'électricité photovoltaïque.
- Améliorer le confort acoustique.
- Végétaliser davantage.
- Intégrer de nouveaux services (CIO et DRAJES).
- Repenser l'espace du bureau.
- Séparer les flux (agents/visiteurs).
- Offrir de nouveaux espaces de détente.
- Offrir davantage de salles, d'espaces de réunion (120 places à 200).

Une réflexion est actuellement en cours pour décider des services qui déménageront sur le site de Victor Hugo pendant les travaux. L'accompagnement au changement des personnels est également prévu, ainsi que l'augmentation du nombre de journées en télétravail.

M. BARROS demande si pour le télétravail, les personnels auront du matériel fourni.

M. GUILBAULT indique que tous les personnels ont déjà du matériel pour pouvoir télétravailler.

Il ajoute que pour le télétravail en EPLE, le ministère a organisé un premier groupe de travail à ce sujet avant l'été pour savoir s'il est possible de déployer le télétravail en EPLE.

Au rectorat, il existe actuellement 2 jours de télétravail maximum par semaine. Pour le moment, 130 collègues ont demandé à télétravailler.

Mme LAJAUMONT s'interroge pour les parkings et les espaces extérieurs.

M. GUILBAULT répond qu'il y aura plus de végétalisation mais que les places de parking seront aussi nombreuses.

Il indique que les plans seront diffusés la prochaine fois et que Monsieur TIBI sera invité pour présenter le projet.

8) Suivi des actes de VSS - présentation d'un support.

Mme AURIAT remercie Mme LAJAUMONT qui avait proposé un support. Celui présenté est complexe mais exhaustif. Le tableau a été validé par le service juridique.

L'idée est de le compléter à l'issue de la commission d'instruction Stop Discr.

Cette année, une seule situation sur quatre relevait de Stop Discr, les autres relevaient d'autres accompagnements. Il est précisé que les personnels commencent à être accompagnés sans attendre la commission d'instruction.

Mme LAJAUMONT indique que dans la dernière colonne, il est intéressant de suivre les collectifs de travail, qui peuvent être impactés par certaines situations.

Elle soulève aussi le fait qu'il avait été question que Mme la Rectrice présente cette cellule Stop Discr aux chefs d'établissement en début d'année mais cela n'a pas été fait.

M. GUILBAULT explique que des points réguliers en visio sont organisés avec les chefs d'établissement et que ce pourrait être l'occasion de leur présenter (prochain point visio fin novembre).

Mme BARBARIN-TESSIER indique que pour le 1^{er} degré, il existe la Lettre hebdo dans laquelle une communication pourrait être faite régulièrement.

Mme COUDERT présente ensuite deux outils de communication : un format carte de crédit avec numéro de téléphone et un QR code et une affiche qui sera distribuée aux établissements.

Mme LAJAUMONT souhaiterait qu'en tant que représentante sur ces questions, un suivi plus régulier avec la future DRH soit institué. Elle ajoute qu'il est important de communiquer le nombre de cas signalés, ce qui est fait par l'académie de Lille.

Elle indique que Mme Poussin a fait suivre pour information, que plusieurs formations VSS avaient lieu à l'université, elle devait demander s'il était possible de participer à ces formations.

Elle demande qui est le référent égalité filles/garçons de l'académie.

M. GUILBAULT répond qu'il s'agit de M. SAVIGNAC.

Par ailleurs, Mme LAJAUMONT indique qu'une circulaire pour l'accueil des élèves transgenres est parue. Elle demande si un travail peut être organisé pour les personnels (information/sensibilisation des personnels).

Mme AURIAT indique que le Centre Hubertine organise des sessions gratuites.

Mme LAJAUMONT répond que les référents filles/garçons pourraient suivre ces formations.

Mme BOUCHARD explique que les infirmières sont également souvent confrontées à ces questions transgenres et peuvent être intéressées par ces formations.

9) Point sanitaire.

M. GUILBAULT indique qu'une livraison de masques a eu lieu en début d'année scolaire dans chaque EPLE, en DSDEN et en circonscriptions pour le premier degré. Le rectorat dispose d'un stock de 1850 boîtes d'autotests et dote les établissements qui en font la demande, avec en priorité les internats. Il rappelle que les personnels peuvent toujours se voir délivrer des autotests gratuitement en pharmacie sur présentation d'une attestation.

Il précise également que l'aide ministérielle pour l'achat de capteurs CO2 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2022. A ce jour, 257 écoles ont été dotées en capteurs (99 pour la HV, 53 pour la Corrèze, 105 pour la Creuse) et 1291 capteurs répartis sur les 3 départements.

10) Questions diverses.

M. GUILBAULT informe les membres présents qu'une DRH a été recrutée et arrivera le 7 novembre (Mme Valérie BEYNET, de l'académie de Nice).

Concernant l'organisation des élections, il informe qu'une réunion se tiendra jeudi 13 octobre avec les organisations syndicales. Il précise que pour les AESH, les notices de vote seront distribuées directement dans les établissements.

M. VANDERLICK soulève la question de l'inclusion de l'ASH de manière générale et de la situation des AESH et des personnels enseignants dans ce cadre.

M. CHAMPETIER précise qu'une forte proportion de fiches SST concernent des inclusions qui sont mal accompagnées ou par des manques extérieurs avec des répercussions sur l'ensemble des acteurs. Il souhaiterait réaliser un travail commun EN/MDPH/ARS pour essayer de trouver des solutions. Les impacts sur les conditions de travail des enseignants peuvent en effet être dramatiques.

M. GUILBAULT explique que les discussions avec les MDPH ont toujours eu lieu mais pas en réunissant les 3 MDPH en même temps. Marc DURAND avait initié le travail, y compris avec l'ARS. Il s'agit d'un travail de longue haleine, qui doit aussi se mener avec les collectivités territoriales car le temps périscolaire par exemple d'un élève en situation de handicap devrait être pris en charge par les collectivités territoriales, même si actuellement ce n'est pas toujours le cas.

Pour les AESH, la problématique rurale est particulière avec des structures éclatées.

Le dialogue existe avec des partenaires multiples mais la question du manque de place en ITEP et IME ne se résoudra pas aisément.

Mme COUDERT explique qu'il existe 3 axes de travail au niveau académique :

- Montée en compétences : accompagner les gestes techniques des AESH.
- Mettre en place des échanges de pratiques avec les AESH référents.
- Après échanges avec les représentants AESH : proposer des fiches synthèses pour connaître les procédures administratives en cas d'arrêt maladie, accident du travail.

Mme ROUCHON indique que les AESH sont victimes de temps partiels imposés et qu'elles sont dans des situations de précarité. Il serait souhaitable qu'elles accèdent à un temps de travail à temps complet (dans l'idéal) mais a minima, que leur temps de travail soit de 24h, ce qui n'est pas toujours le cas.

M. GUILBAULT explique que l'objectif national est de tendre, dans les années à venir, à proposer un temps complet pour ceux qui le souhaitent.

11) Avis.

5 avis sont soumis au vote (annexe 2) :

- 1) Fin de l'autorisation spéciale d'absence quand un personnel doit garder son enfant pour cause COVID : adopté à l'unanimité.
- 2) Non reconnaissance des professeurs référents en SEGPA (pas d'indemnité de professeur principal) : adopté à l'unanimité.
- 3) AESH – travail conjoint rectorat/MDPH/ARS : adopté à l'unanimité.
- 4) AESH – demande de contrat à temps plein pour ceux qui le souhaitent et pas de contrat de moins de 24h : adopté à l'unanimité.
- 5) Réforme de la voie professionnelle : adopté à l'unanimité.

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

La séance est clôturée à 17h27.

La secrétaire du CHSCT académique

Mme Laetitia Agnoux

Le secrétaire général

M. Ivan GUILBAULT

ANNEXE 1

Déclaration FSU / CHSCT-A du 11 octobre 2022



Madame la Rectrice,
Mesdames et messieurs les membres du CHSCT académique,

Alors que nous siégeons pour la dernière fois sous la forme actuelle des CHSCT, nous sommes très inquiet-es quant à la prise en compte des conditions de travail et de la santé des personnels par notre ministère.

Nous souhaitons, lors de la tenue du premier conseil supérieur de l'éducation, que M. Ndiaye, notre nouveau ministre, initie une véritable rupture avec la politique de sape de l'Éducation nationale menée par le ministre Blanquer durant cinq ans. Malheureusement, cela n'est pas intervenu. Le ministre Pap Ndiaye, s'il rompt heureusement avec les outrances et les obsessions réactionnaires de son prédécesseur, semble demeurer sur la même ligne politique que lui. Aucune annonce en faveur des personnels : rien sur une revalorisation salariale significative ; rien sur la nécessité absolue de redonner de l'attractivité aux métiers de l'éducation ; rien pour les personnels en première ligne face à une politique inclusive menée de façon désastreuse ; rien pour les AESH, acteur·rices essentiel·les de l'inclusion ; rien pour les référent·es de Segpa, et plus généralement sur les conditions de travail des collègues en enseignement adapté. La lettre de rentrée du Président de la République proposant un « pacte » – augmentation des rémunérations contre missions supplémentaires – a été reçue comme un manque de reconnaissance manifeste et comme une véritable violence. En revanche, le ministre de l'Éducation nationale Pap Ndiaye a pris fait et cause pour le projet dévastateur de la voie professionnelle initié par le Président de la République. Les lycées professionnels seraient réformés en profondeur sur le modèle de l'apprentissage : double tutelle, doublement des PFMP en terminale, carte des formations adaptée, remise en cause des grilles nationales. Les conditions de travail des personnels en seront profondément affectées. Les collègues sont-ils, sont-elles contraint·es, encore et toujours, de s'habituer à accepter l'inacceptable ?

A cet égard, aucune leçon ne semble avoir été tirée de la pandémie. Durant deux ans, les personnels de l'Éducation nationale, dans leur grande majorité, se sont énormément investi·es pour assurer leurs missions. La surcharge de travail induite par la gestion chaotique de cette crise par le Ministère et le manque de moyens, notamment de remplacements pourtant prévisibles, ont généré une dégradation profonde des conditions d'exercice de toutes et tous, dans le premier degré, dans le second degré, comme dans les services centraux. La suppression des ASA pour garde d'enfants positifs au COVID est l'exemple même de ce fonctionnement en mode détérioré qui ne peut s'installer de façon durable.

En tant que représentant·es des personnels au CHSCT, nous sommes aux premières loges de ce spectacle déplorable. Toujours plus de collègues optent pour des disponibilités, des reconversions, des ruptures conventionnelles ou des démissions pures et simples ! La crise de recrutement s'explique en partie par la pénibilité du métier, pénibilité que personne en haut lieu ne reconnaît, alors même que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, protéger la santé physique et mentale des travailleurs et des travailleuses et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Au lieu de choyer les gens au travail, on les pousse, de fait, vers la sortie. Au lieu de traiter les problèmes de fond, on fait « de la com' » en mettant en avant une hausse du budget de 3,6 milliards d'euros tout en omettant de préciser que le budget inclut maintenant le ministère de la jeunesse et des sports... Au lieu de prendre en compte la situation tendue dans les établissements, on communique sur une enveloppe budgétaire de 500 millions au titre de l'innovation. En ces temps de post-covid, la première innovation dont nous ayons besoin c'est de fixer un seuil indépasseable de 24 élèves dans les classes hors éducation prioritaire et 20 élèves par classe dans l'éducation prioritaire ! Au lieu d'augmenter le nombre de postes aux concours et de les pourvoir, on en supprime pour gérer ensuite la pénurie avec un *job dating*. L'organisation du travail doit être adaptée à la situation, ce n'est pas aux travailleurs et aux travailleuses de s'adapter à l'organisation et d'en subir les conséquences.

Toutes les raisons que nous venons d'évoquer légitiment nos inquiétudes. Nous sommes en droit de nous demander ce qu'il va advenir, dans 3 mois, du travail engagé par les représentants des CHSCT. Nous regrettons régulièrement, dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail, que cela n'aille jamais assez loin et surtout jamais assez vite. Pour autant, nous sommes attaché·es au fait de porter conjointement – représentant·es des personnels et administration – nos regards sur le travail, dans toute sa complexité, par-delà nos approches a priori différentes. Ce que nous avons entrepris pendant ces années dans l'académie, notamment par les enquêtes, les visites ou le chantier naissant des VSS, nous souhaitons véritablement le poursuivre et l'approfondir. Depuis l'existence des CHSCT, de nombreuses préconisations ont été émises. Nous attendons maintenant qu'elles se traduisent dans le réel pour changer le quotidien des personnels.

Pour la FSU, une autre ambition, plus forte, avec des moyens pour la médecine de prévention, pour les inspecteur·trices en santé au travail est nécessaire pour améliorer la santé des agent·es de l'Éducation nationale. Mais il faut aussi, et c'est essentiel, une tout autre politique publique et budgétaire valorisant les services publics et leurs personnels.

ANNEXE 2

AVIS / CHSCT-A du 11 octobre 2022

1. Fin de l'octroi d'autorisation d'absence pour garde d'enfant soumis à l'isolement en cas de positivité à la Covid.

Depuis le 1/08/2022, les ASA pour garder un enfant positif à la Covid sont refusées et ces absences sont décomptées des jours de garde pour enfant malade.

Compte tenu du fait que ce nombre de jours est déjà très limité (12 jours par an), il est fort probable que certains agents voient leur nombre dépassé.

Le CHSCT-A demande donc que les jours ne soient pas décomptés du contingent enfant malade et que soient attribuées des ASA à plein traitement dans le cas d'un agent devant garder son enfant positif à la maison.

2. Non-reconnaissance des missions de professeur-e référente des professeur-es des écoles enseignant en SEGPA.

Les enseignantes et enseignants de SEGPA sont amené-es à exercer les missions de référent.

Contrairement à leurs collègues professeur-es principales et principaux exerçant les mêmes missions en collège, elles et ils ne bénéficient pas de l'indemnité de professeur-e principal-e.

Le CHSCT-A demande qu'une mesure d'équité soit mise en place et que ces enseignantes et enseignants référent-es bénéficient de l'indemnité de professeur-e principal-e au même titre que les enseignantes et enseignants exerçant les mêmes missions dans le même lieu.

3. ASH, inclusion et prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers.

Les représentant-es des personnels au CHSCT-A soutiennent l'idée de l'inclusion scolaire qu'elle trouve humaniste et donc essentielle à notre société.

Cependant, force est de constater que le nombre de fiches SST ayant pour cause une situation d'inclusion mal accompagnée (à l'école mais aussi en dehors) est en forte augmentation.

L'École ne saurait être la seule à fournir des réponses, il faut aussi des notifications adaptées et une offre de soins suffisante.

Le CHSCT-A demande donc, dans l'intérêt des personnels mais aussi des élèves concerné-es et de leur famille, que soit mis en place un travail conjoint associant le Rectorat, la MDPH (en charge des évaluations et des notifications) et l'ARS (financeur des ESMS et responsable du schéma régional de santé).

4. Quotité de temps de travail des AESH.

LES AESH, à cause de l'exercice de leur métier à temps incomplet, le plus souvent imposé, se retrouvent dans des situations de grande précarité. La mutualisation, favorisée par la mise en œuvre des PIAL et par des moyens insuffisants pour répondre aux demandes d'accompagnement des familles, oblige de nombreux collègues à intervenir sur plusieurs écoles et établissements : les distances, parfois importantes à parcourir notamment en milieu rural ou dans des PIAL étendus, contraignent les AESH à utiliser leur véhicule personnel.

Dans l'académie de Limoges, la quotité de temps de travail des AESH est inférieure à la moyenne nationale. Cette précarité imposée, doublée de conditions de travail dégradées, conduit nombre d'AESH à démissionner, d'autant plus que le temps d'accompagnement réduit pour les élèves conduit à une perte de sens de cet accompagnement.

C'est un gâchis humain pour les AESH, mais aussi un gâchis pour l'Education nationale qui perd des personnels qui ont acquis une expérience certaine et une réelle professionnalité au profit des élèves, ce qui a pour conséquence d'amoinrir la qualité de l'inclusion scolaire.

Il est urgent de rompre avec ces conditions d'emploi. L'École Inclusive et l'accompagnement des élèves en situation de handicap ne peuvent continuer de reposer sur la précarité imposée aux AESH qui, pour beaucoup, ont des salaires inférieurs au seuil de pauvreté.

Le CHSCT-A demande donc des contrats à temps plein pour toutes et tous les AESH qui le souhaitent, comprenant temps d'accompagnement et temps de préparation / concertation hors présence d'élèves, avec une réduction du temps d'accompagnement nécessaire pour parvenir à ce temps plein.

Dans l'attente, le CHSCT demande qu'une politique d'augmentation des quotités de temps de travail soit rapidement mise en oeuvre afin que dans des délais très courts aucun-e AESH (sauf volonté contraire) ne soit recruté-e en dessous de 24h hebdomadaires, avec un employeur unique : l'Education nationale.

5. Projet de réforme de la voie professionnelle.

Le CHSCT-A demande qu'un travail conséquent soit engagé, en CHSCT-MEN, sur la réforme annoncée de la voie professionnelle. En effet, celle-ci impacterait fortement les équipes éducatives dans les EPLE. La multiplicité des réformes qu'ont connues et que connaissent les lycées professionnels, sans bilan et à un rythme effréné, est anxiogène car génératrice de travail empêché.

La baisse induite des enseignements en classe de terminale, associée au « fléchage des enseignements fondamentaux », sans cadrage national des heures par discipline, créerait des tensions au sein des équipes. Notons que ces conditions d'enseignement, même ce n'est pas dans les attributions des CHSCT, impacteraient en outre négativement nos élèves.