



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Compte rendu FSU

CHSCT SD-81

du 21 juin 2022

Compte rendu non exhaustif réalisé par les représentant.es de la **FSU**.
Comme pour toute réunion du CHSCT, un procès verbal sera élaboré et adopté ultérieurement. Ce compte rendu ne fait pas office de procès verbal de la réunion du CHSCT SD 81 du 21 juin 2022. Il met en lumière les questions que se sont posées les représentant.es FSU, les membres représentant.es du personnels au CHSCT .

La réunion a duré 3 heures.

Décla FSU ci-jointe.

Présent.es :

Pour la DSDEN:

Mme Duprat DASEN présidente du CHSCT SD 81

Mme Rochette secrétaire générale

Secrétaire administrative

Conseiller.es de prévention

Secrétaire de séance

Organisation syndicales

3 membres **FSU** :

- Joëlle Jalabert (prof. Bio technologie lycée pro),

- Hélène Lopez (titulaire remplaçante 1^{er} degré),

- Benoit Foucambert (prof. d'histoire collègue)

- 1 membre UNSA

- 2 membres FO

Mmes Clerc et Marty sont excusées.

1 . Fonctionnement du CHSCT

- Le PV du 14 mars a été signé par Mme La Dasen et Mme la secrétaire départementale
- VOTE du **Plan annuel de prévention** : il a été vu en GT.
4 pour et 2 abstentions (FO)

2 .Suivis de visites :

- école Jules Ferry Aussillon

La directrice n'a pas pu se déplacer (Elle est arrivée dans l'école après la visite du CHSCT.). Le suivi de visite est fait par le conseiller de prévention départemental.

La plupart des préconisations ont pu être suivies, reste un problème de stockage du matériel, de fuites récurrent sur le toit → problème de budget de la mairie : **Si la mairie dépose un dossier, une aide au financement pourra être étudiée.**

→ chers collègues directeurs directrices pensez à :

- ✓ prévenir le CHSCT pour toute modification et construction de bâtiment
- ✓ noter sur le DUER tous les problèmes liés au bâti que vous rencontrez .

En ce qui concerne la préconisation : **Mettre tout en œuvre pour que les notifications d'affection d'élèves en établissement spécialisé soient effectives rapidement après la parution de la notification.**

Réponse DASEN :Le Tarn est le département dans lequel le temps est le plus court entre la notification et la mise en place effective.

Je pose les règles du pilotage pour notamment faire attention au glissement entre écart social et handicap. Certains élèves ont parfois des notifications alors qu'ils ne sont pas en situation de handicap.

Il y a des endroits où les actions menées ne sont pas à la hauteur des attendus pour l'accompagnement des élèves. Nous travaillons avec l'ARS concernant les places en structures.

FSU : Ce que vous nous expliquez ne fait que renforcer nos inquiétudes.

En 2018, création d'un poste d'accompagnement des situations difficiles.

Les classes de CP dédoublées ne fonctionnent pas dans le département. Cela interroge. La diminution des élèves ne suffit pas.

- école Marszac

mise en évidence des différentes préconisations suivies ou non depuis la visite du CHSCT SD. Certains problèmes ont été rapidement résolus d'autres persistent.

En ce qui concerne les faits de violences et agressions verbales subies lorsque des parents ne sont pas d'accord avec les notifications MDPH.

DASEN : si vous êtes pris à partie et/ou menacé et/ou agressé, il faut aller porter plainte.

Le réflexe n'est pas d'appeler le gendarme référent mais d'appeler l'IEN et d'aller au commissariat pour porter plainte. Il faut saisir un fait établissement. Il ne faut pas banaliser.

→ cher.es collègues ne restez pas seul.es face aux agressions verbales ou physiques sur votre lieu de travail, n'hésitez pas à :

- ✓ contacter vos représentant.es FSU,
- ✓ en référer à votre supérieur hiérarchique
- ✓ porter plainte à la gendarmerie
- ✓ à saisir un fait établissement
- ✓ à écrire sur le RSST dématérialisé .

Problèmes thermiques soulignés → des modifications ont été apportées : changement de salle

3 . RSST

Synthèse des registres santé sécurité et conditions de travail notons un part croissante des risques psycho-sociaux (RPS)

- **une école X** : élève en inclusion, violence, crise, problème de classe à l'étage (fenêtre)
4 observations autour d'une situation complexe : coups, menaces, fuites, crainte des autres élèves. La classe a été déplacée au rez-de chaussée. Référente situation complexe est intervenue, tout comme le CPC.

L'élève va changer d'école. Les recommandations suite à la visite des conseillers péda ou IEN n'ont pas été prises en compte.

FSU préoccupé.es → à la lecture du RSST. La mairie a refusé de déplacer la classe dans une autre classe pourtant libre au rdc car le CLAE s'en servait, ce qui a dégradé les conditions de travail d'une autre enseignante, obligée de permuter avec la collègue concernée.

Un Lycée X : produit chimique ds gourde prof

climat scolaire dégradé. Mise en place de deux journées de concertation début juillet pour parler de ce climat scolaire et mettre en place des actions. Demande d'une enquête de climat scolaire pour avoir une base de travail.

Une CPE a été agressée en début d'année. Elle a été accompagnée. A eu besoin de soutien. Elle ne voulait pas porter plainte et a finalement accepté. Des sanctions ont été prises mais cela a pris du temps. Cela a fait monter une situation de tension.

Rencontre du chef d'établissement et accompagnement du climat scolaire.

Vrai sujet de vigilance à propos des effets de bande. Plusieurs agressions sur 10 jours dans le département.

Travail sur la sécurisation des abords des établissements.

Repérage des élèves qui ont été exclus, qui ont commis des actes de violence.

Travail engagé sur les violences extra-conjugales, sur les trafics de stupéfiants, sur l'introduction d'armes dans les établissements et sur la radicalisation.

FSU La CPE agressée a-t-elle été placée en accident du travail ?

Elle n'a pas voulu le faire et le demander.

Il faut que les IEN et les chefs aient un réflexe et le disent systématiquement aux victimes.

Les mesures prises sont absolument nécessaires mais on travaille sur les conséquences et non sur la cause. La politique de la ville a été abandonnée. Les situations sociales se tendent. Si les moyens sont retirés au fur et à mesure que les situations se dégradent, cela ne fait que les aggraver.

Si on continue comme cela, on va à la catastrophe.

→ cher.es collègues pensez pour toute agression physique ou verbale qui met à mal votre santé à faire notifier ces faits par votre médecin et qu'il vous place en accident de travail. Notons que l'accident de travail ne vous oblige en aucun cas à être placé en arrêt maladie.

On travaille avec la préfecture de manière très étroite sur les mesures de politique de la ville.
On essaie de suivre les élèves qui se font connaître.
On est en veille sur les réseaux sociaux.

une école X de Gaillac : élève en inclusion violence, crise

9 observations saisies.

Amélioration, espacement des crises. Référente situation complexe a réalisé un protocole de gestion de crise.

Protocole : ajustements en fonction du profil de l'enfant et des accompagnements à l'apaisement. On prend en compte l'enfant dans toute sa complexité.

Un collègue X de Castres: prb important de relations interpersonnelles

de nombreuses inscriptions. La situation est suivie, accompagnée. Cela devrait se régler.

Accompagnement depuis le mois de décembre. Audience et réception des personnels concernés. Travail en individuel et en collectif.

Situation de crise multifactorielle sur fond de relations interpersonnelles. Cette situation qui s'est tendue a mis de nombreuses personnes en situation d'inconfort.

Intervention de la RH de proximité.

→ cher.es collègues ne restez pas seul.es lorsque émergent des problèmes de relations interpersonnelles qui affectent votre santé et vos conditions de travail, n'hésitez pas à contacter vos représentants FSU des solutions d'aide existent.

Un collègue X : grosse fissure dans le bâtiment

FSU : on attend une expertise complète mais ne devrait-on pas évacuer en attendant ?

L'architecte a parlé dès le départ d'une structure saine. L'assistant de prévention a mis des toises pour surveiller la situation.

- **une école X** :

une élève violente psychotique. Accompagnement de l'équipe avant l'inscription, dès janvier, avec CPC, AESH. ESS a eu lieu le 13 juin. L'élève reste dans l'école avec un dossier de la MDA déposé.

- **une école X** :

Une enseignante se sentait menacée par un parent d'élève. La situation est complètement apaisée. Toutes les parties ont avoué que c'était une grosse discorde et tout est apaisé.

FSU : Point positif RSST thermique → aide, soutien et proposition des conseillers de préventions en direction des collectivités territoriales, mise en évidence des besoins et possibilité de travaux et d'aménagement sur le terrain.

4 . DRH proximité

Mme Mastain

DRH de proximité a été initiée par une expérimentation en 2018 avec deux objectifs :

-assurer un accompagnement individualisé des agents

-apporter un appui managérial aux chefs de service

avant cela, il y avait un conseil mobilité carrière

l'académie de Toulouse est la seule académie qui a créé un pool de cadre A+

il faut rencontrer l'agent, l'accompagner à construire son parcours.

De nombreux partenaires. Travail en réseau avec notamment assistante sociale qui est aussi référente handicap.

11 DRH de proximité dans l'académie et 2 CRH.

Sous autorité fonctionnelle de la DASEN.

Deux missions

-aider au développement personnel et professionnel pour tous les personnels de l'Éducation Nationale : reconversion peut toucher tous les secteurs dans l'Éducation Nationale et hors Éducation Nationale

mise en place d'un réseau métiers de secrétaires de chefs d'établissement

-écouter, conseiller, prévenir

drhproximite.81@ac-toulouse.fr

0567765721 le répondeur est toujours en fonctionnement.

Au 6 mai, avait reçu 161 personnels en présentiel, par téléphone ou en visio.

A reçu essentiellement des personnels enseignants 55 PE 55 enseignants second degré, 1 infirmière

grande part consacrée au personnel qui fait une demande de PACD

Centre de réadaptation au travail : permet aux agents en CLM ou CLD de faire une reprise plus légère. Cela leur permet de tester d'autres métiers.

FSU :Grande proportion de personnel du premier degré. Cela peut nous questionner.

Permanence en établissement. Les personnels viennent à la rencontre du DRH. Les entretiens sont confidentiels. Établissement choisi par le DRH.

11 permanences sur l'année.

Objectif : aller voir tous les EPLE

FSU :difficulté avec vocabulaire utilisé et cette logique de transport des politiques managériales du privé. Manager vient de l'anglais mais vient en fait du vieux français qui signifie celui qui fait tourner les ânes.

L'appui managérial ne correspond pas à cette réalité. C'est un service de proximité au service de tous les agents.

5 . Andjaro

Andjaro est une expérimentation. L'outil n'est pas adapté pour le moment aux gestes des secrétaires,

Appel d'offres fait par le national.

En janvier, l'outil pourra faire l'objet d'une transformation pour s'adapter aux remarques des secrétaires.

Il fonctionnera comme le cerveau des secrétaires.

Aria doit coïncider avec Andjaro.

L'enquête CHSCT semble trop précoce et devrait se faire plutôt en février.

Membres CHSCT : Donc l'application ne fonctionne pas si bien que cela.

Nous pensions utiliser l'outil amélioré après l'expérimentation du Lot et cela n'a pas été le cas. Nous avons découvert que les remontées effectuées par le Lot n'avaient pas été intégrées dans le logiciel.

Membres CHSCT : On peut se questionner sur l'expérimentation sur un département entier.

Nous avons fait ce qui nous a été demandé.

FSU : Nous continuons de nous poser la question de l'intérêt de l'utilisation de cet outil pour l'amélioration des conditions de travail. Nous sommes persuadés que nous aurions pu utiliser des compétences internes à l'éducation nationale. Il y a bien des informaticiens compétents qui auraient pu créer une application « gratuite ».

7 . Enquête hygiène → présentation par une membre FSU :

Résultats et analyses de l'Enquête hygiène remplies par les établissements et écoles du département : Les établissements qui ont plus de deux critères majeurs défaillants recevront les préventeurs (AP assistant.e de prévention ou CPD conseiller.e de prévention du département). Tous les autres établissements recevront un courrier pour prendre conscience des manques (selon le code du travail) et les faire remonter via le conseil d'école ou le conseil d'administration aux collectivités territoriales concernées afin de permettre une mise en conformité avec la loi.

Vote pour à l'unanimité

6. Questions diverses

1- Andjaro

- Les directeurs et directrices d'école sont destinataires de mails Andjaro indiquant où sont affectés les remplaçants rattachés à leur école, ne pensez-vous pas que cela surcharge inutilement leur boîte mail ? Pourrait-on s'interroger quant à l'intérêt qu'ils reçoivent de tels messages et en arrêter l'envoi ?
Mme la secrétaire générale : non ce n'est pas adapté
- Dans le formulaire d'accord pour l'utilisation des données personnelles par Andjaro les remplaçants ont accepté que leur numéro de portable soit utilisé pour qu'ils reçoivent des sms confirmant leur remplacement. Cependant ce numéro figure aussi dans le mail reçu par les directeurs et directrices or les remplaçant.es n'ont pas donné leur accord pour cela. Les membres du CHSCT vous demandent de retirer leur numéro des mail reçus par les directeurs et directrices. **AVIS voté**
Mme la secrétaire générale : est d'accord (avec l'avis aussi d'ailleurs, qui reprend les termes de cette question) !
- Combien de remplaçant.es ont accepté de donner leur numéro de téléphone ? **46**
- Est-ce que la signature du mail : « l'équipe Andjaro » vous paraît adaptée pour communiquer avec les remplaçant.es ou les directrices et directeurs ?
Mme la secrétaire générale : Non ça ne va pas du tout !

2- Concernant les demandes de temps partiel :

- Les membres du CHSCT SD 81 tiennent à vous alerter sur les incidences que peuvent avoir les refus de temps partiels. En effet, parmi les personnels faisant cette demande, certains.es la font afin d'améliorer leur condition de travail, leur état de santé physique ou mental ne leur permet pas de travailler à plein dans de bonnes conditions . Nous vous alertons sur le fait que ces refus détériorent leur état et entraînent la plupart du temps des arrêts maladies

Nous avons été extrêmement attentifs. Nous avons étudié les recours avec attention.

La commission des recours n'a pas eu lieu. Certains temps partiels ont été refusés mais les recours n'ont pas eu lieu.

3- Concernant les réunions de directeurs :

Des directeurs et directrices d'école sont invité.es à une réunion d'information sur le LPI (Livret parcours inclusif), la mise en place de cet outil qui provoque une surcharge de travail pour nos collègues directeurs ne relève d'aucune obligation réglementaire. Qu'allez vous faire pour rappeler qu'aucune obligation ne pèse sur les directeurs sur cette question ?

Elle a été annulée à la demande de la DASEN.

4- Concernant la scolarisation des élèves ukrainiens :

Combien sont actuellement scolarisé.es dans le Tarn ? Ont-ils pu bénéficier d'une intégration dans les UPE2A, ou à défaut d'un accompagnement de ces structures auprès des enseignant.es concerné.es ? 168 enfants, 35 en maternelle, 52 en élémentaire, 53 en collège, 28 en lycée : 12 pour lycée et 16 en LP

5- Concernant le premier degré :

- Des professeur d'école nous font remonter la mise en place de fiches d'observation élèves ? A quoi servent-elles ? Pourquoi les représentants du personnel n'ont-ils pas été informés de la mise en place de cette nouvelle fiche ?

Il semblerait que ce soit les fiches sur Gaillac pour documenter les besoins des élèves. Démarche locale. Ce n'est pas obligatoire. Permet aux psy d'adapter les réponses apportées.

- Quel est le nombre de professeur d'école non remplacé.es depuis les dernières vacances ? Pas de réponse sur les personnels non remplacés. Andjaro permettra de répondre à cette question.

Concernant les élèves en inclusion :

- Vous nous aviez précisé lors du CHSCTD du 14 décembre 2021, que 46 notifications étaient en attente pour l'accompagnement d'une AESH, est-ce toujours le cas ? au 31 mai, 41 en attente et 93 mutualisations, la dotation des AESH est toujours en attente
- Combien de notifications ITEP ne sont pas honorées ?
- Sur les 32 notifications en IME non honorées, est-ce toujours le cas ?

Loi Rilhac : n'est pas à poser en département.

Services civiques peuvent être un appuit aux directeurs

