

Compte rendu de la réunion du CHSCTD du Loiret du 09 décembre 2021

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental s'est réuni le 09 décembre 2021 en visioconférence sous la présidence de Monsieur Philippe Ballé, directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale du Loiret.

Membres présents

Représentant l'administration

Monsieur Philippe Ballé, directeur académique des services de l'éducation nationale du Loiret,
Madame Véronique Guggiari, directrice académique adjointe au directeur académique des services de l'éducation nationale du Loiret,
Mme Frédéric Gachet, secrétaire général de la DSDEN du Loiret.

Représentant le personnel

M. Bruno Chirouse – FSU,
M. Jérémy Condaminet – UNSA Education,
Mme Marième Dia – UNSA Education,
M. Nicolas Gourié – FSU,
Mme Nelly Larchevêque – SGEN-CFD,
Mme Sylvie Lesné – FSU,
Mme Estelle Malard – UNSA Education,
Mme Dominique Pinault – UNSA Education,
Mme Juliette Venard – UNSA Education.

Experts

Mme Yasmina Alloui – assistante sociale du personnel,
M. Régis Barth – conseiller de prévention académique,
Mme Christine Carton, infirmière de santé au travail,
M. Jean-Claude Farault – conseiller de prévention départemental 1^{er} degré,
Mme Nathalie Marais – assistante sociale du personnel,
Mme Lydie ODION – infirmière responsable départementale.

Excusées

Mme Virginie Lemerre-Clement – conseillère ressources humaines de proximité,
Mme Sylvie Niaf – assistante sociale auprès des élèves, responsable départementale,
Mme Pascale Toupé, IEN adjointe au DASEN.



1. Point COVID

M. Ballé présente le bilan : 278 élèves affectés sur 130 000 soit 0,4 %, 29 enseignants soit 0,3 %, 23 classes fermées et 2 écoles sur 480 ont suspendu leur activité.

L'équipe de direction de la DSDEN a conscience que cette gestion quotidienne de la pandémie représente une charge importante pour tous les personnels des établissements et des écoles mais aussi de l'administration. A cet effet, des médiateurs de circonscription ont été recrutés afin, d'une part, d'aider les directeurs à la remontée des signalements, d'autre part, de soutenir les personnels infirmiers pour les tests salivaires. Ils sont pilotés par le secrétaire général. Le contrat de ces 12 personnels, normalement recrutés jusqu'à la fin de l'année civile, a été prolongé jusqu'au 9 avril 2022. Au besoin, ils peuvent venir renforcer les agents de la cellule départementale LAC (Lutte Anti COVID) comme actuellement.

M. Chirouse souligne l'intérêt de cette organisation pour le soutien des directeurs d'école. En revanche, il demande si l'école du Nécotin a été informée de cet accompagnement administratif ?

M. Gachet indique que le médiateur est arrivé dans la circonscription seulement le lundi 6 décembre 2021 suite à des difficultés de recrutement. L'IEN a été alerté afin d'orienter l'école vers ce soutien administratif.

M. Chirouse questionne sur les points suivants : les règles de brassages des classes pour le niveau 3 sachant qu'il n'y est pas favorable, le non remplacement des enseignants en arrêt qui ne doit pas conduire à une répartition des élèves dans les autres classes mais à demander à ce qu'ils restent chez eux et une harmonisation départementale quant à l'organisation de la formation en constellations sachant qu'actuellement des échanges croisés sont possibles dans certaines circonscriptions et interdits dans d'autres.

M. Ballé rappelle qu'au-delà de la situation pandémique, le Loiret recrute beaucoup mais que malheureusement ce département est peu attractif. Un nombre important d'enseignants ayant fait leurs études dans d'autres départements et ayant des attaches personnelles et familiales hors département ne souhaitent pas rester ce qui a une incidence négative sur les moyens de remplacement. Par ailleurs, cette période d'hiver est en général très tendue.

Lorsque les moyens humains ne sont pas disponibles pour assurer les remplacements et que les absences des enseignants sont connues de façon anticipée, les familles sont informées de cette difficulté et sollicitées pour la garde de leur enfant. Pour autant, il ne peut pas y avoir réglementairement d'application stricte de cette règle de garde des enfants par les familles durant le temps scolaire obligatoire. En tout état de cause, nous mobilisons l'ensemble de nos moyens de remplacement pour qu'il n'y ait pas de répartition des élèves dans les autres classes.

Mme Dia demande si au niveau ministériel un travail est fait sur l'attractivité du métier d'enseignant au niveau des concours.

C'est une question de fond qui dépasse le cadre départemental. Au niveau académique, il n'a pas été constaté de baisse d'inscrits pour le métier de professeur d'école. En revanche, pour d'autres métiers comme le recrutement de médecins, il y a un déficit très important : 3,6 de moyenne sur une quotité de 10 médecins. Pour ces métiers, ce n'est pas une question de supports mais bien de recrutement.

Mme Venard tient à souligner que l'alourdissement de la charge de travail liée à la situation pandémique concerne aussi le second degré et notamment le personnel administratif.

M. Ballé indique à nouveau que l'équipe de direction est consciente qu'à tous les niveaux de notre organisation il y a une sur sollicitation et en même temps une mobilisation remarquable de l'ensemble des personnels face à cette pandémie.



Mme Lesné demande ce qu'il en est de la livraison de nouveaux masques et d'auto tests et de l'harmonisation départementale des réunions parents-professeurs notamment par rapport à la spécificité du fonctionnement des lycées.

M. Ballé rappelle que pour toutes les réunions dans les établissements, quelles qu'elles soient, ce sont les règles de distanciation et d'aération qui prévalent. Ensuite, il s'agit d'apprécier au cas par cas la possibilité d'organiser ou non des réunions en présentiel.

M. Gachet complète ces propos en indiquant qu'une prochaine livraison de masques et d'auto tests est programmée au niveau académique.

2. Bilan des accidents du travail

M. Gachet à la lecture du bilan constate une légère baisse du nombre d'accidents de service, ce qui peut être imputable au contexte pandémique.

Mme Larchevêque constate que les accidents de service sont majoritairement physiques. Mais elle s'interroge sur le faible nombre de déclarations d'accidents en lien avec les risques psycho-sociaux alors que sur le terrain, c'est une problématique aiguë pour les écoles et les établissements. Selon elle, ce faible taux tient à la difficulté pour la médecine du travail à faire reconnaître ce risque psycho-social comme accident de service.

M. Gachet, confirme qu'il faut, en effet, que la causalité soit clairement établie, ce qui représente une réelle difficulté pour les accidents psycho-sociaux.

Mme Lesné constate que les agressions physiques et verbales ne sont pas intégrées aux risques psychosociaux alors que pour elle ce type de risque constitue aussi un indicateur de mauvaises relations. En les regroupant, on totalise 35 cas sur 217 accidents soit 17 %, ce qui représente alors la 2^e cause d'accident de service après les chutes (21,6 % des accidents de service).

M. Barth confirme le bien-fondé de cette analyse. En fait, cette distinction tient à la fois à la création du relevé statistique qui ne prenait pas en compte à l'origine les risques psycho-sociaux et à la volonté de continuer à identifier de façon spécifique l'atteinte aux personnes pour des faits de violence.

M. Gachet précise que pour l'analyse statistique se pose à chaque fois le dilemme entre des analyses très fines ou des rubriques plus générales et de fait moins identifiables en termes de causes.

3. Bilan service social du personnel

Mmes Alloui et Marais présentent le bilan joint en annexe et rappellent que leurs interventions ne se font qu'à la demande exclusive de l'agent y compris en cas de signalement.

Elles constatent une augmentation de l'accompagnement des personnels ayant des parents ou des conjoints en fin de vie mais aussi de ceux qui accèdent à la retraite. Les ATSS, du fait de leurs faibles revenus, les contactent de façon assez importante sur des difficultés financières.

Elles présentent ensuite le dispositif de poste adapté pour les agents souffrant de difficultés spécifiques au travail ou bénéficiant d'un retour progressif d'un congé long. Sur les 52 supports dont dispose l'académie, 16 bénéficient au Loiret et 10 sur le total académique sont occupés par des enseignants. Comme c'est un dispositif médical, la voix du médecin du travail est prépondérante.

Concernant la baisse des entretiens avec les personnels du premier degré, M.Chirouse émet l'hypothèse de l'impact des consignes données par la direction académique à propos des avis des services sociaux concernant les mutations intra et inter académiques pour les situations de rapprochement.

Mme Marais indique que ces consignes sont nationales et en effet elles peuvent expliquer cette baisse.



Mmes Marais et Alloui constatent que l'accompagnement des AESH est surreprésenté par rapport à leur représentativité. Du fait d'une double gestion Education nationale et CPAM, la gestion administrative des arrêts du travail pour cette catégorie est complexe. A cette fin, une formation assurée par la CPAM à destination des personnels administratifs des établissements gérant ces personnels a été mise en place en octobre 2020. Cette formation a été reconduite le 3 décembre 2021 pour une quarantaine d'agents dont une trentaine du rectorat.

Mme Lesné ajoute que le personnel AESH est une catégorie hautement féminisée ce qui conduit à un cumul de difficultés. Elle demande si une formation à destination des AESH est aussi envisageable vis-à-vis de cette complexité administrative.

Mme Alloui indique que la formation est exclusivement à destination des agents administratifs.

Mmes Marais et Alloui poursuivent avec la commission d'aide financière qui se réunit 9 fois par an et dont les sollicitations sont en diminution cette année comme pour les autres départements à l'exception de l'Indre. Vraisemblablement, il y a un cumul de plusieurs causes. Tous les dossiers, quels qu'ils soient, sont présentés par les assistantes sociales et c'est la commission qui prend, de façon souveraine, les décisions.

Mme Pinault note que les contractuels hors AED sont inclus dans les autres catégories professionnelles.

Mme Marias et Alloui présentent ensuite le réseau PAS, en partenariat avec la MGEN, qui permet à tout personnel de l'EN de prendre rendez-vous avec une psychologue pour un maximum de 3 entretiens. Ce réseau propose aussi des ateliers sur l'utilisation de la voix, les gestes et postures en école maternelle pour les AESH et la prévention et gestion des conflits pour les agents en charge de l'accueil téléphonique.

M. Chirouse note la satisfaction des personnels qui assistent à ces formations et les efforts en direction des AESH. Cependant, il dénonce l'insuffisance du nombre de places offertes et souhaiterait que soient proposés des modules de formation sur l'autisme à destination des AESH.

Mme Alloui répond que le nombre d'inscriptions ne couvre pas toutes les places offertes et que par ailleurs, un certain nombre d'inscriptions n'est pas honoré. Concernant la formation sur les gestes et postures, il y a beaucoup de demandes ce qui oblige à cibler les AESH qui rencontrent des problématiques professionnelles en lien avec la thématique visée.

Mme Larchevêque invoque l'hypothèse que la programmation de ces formations hors temps scolaire, le mercredi, peut poser des problèmes de disponibilité.

4. Calendrier prévisionnel

Mme Lesné précise que les membres du CHSCTD ont déjà indiqué leurs préférences pour une programmation des réunions et groupes de travail, les mardis et le jeudis après-midi. Le mercredi ne fait pas partie des journées de décharge. Exceptionnellement cela est possible mais pas de façon régulière comme demandé dans le calendrier prévisionnel.

Mme Pinault pose la question du programme annuel de visites des écoles et EPLE. Elle propose une contre visite du lycée Benjamin Franklin et une programmation de visites du lycée Duhamel du Monceau à Pithiviers et de l'école Marie Curie à Fleury-les-Aubrais.

Mme Lesné souhaite que le CHSCTD ait, dans le respect de la confidentialité, une information en retour de l'intervention de la psychologue du travail au lycée de Pithiviers.

M. Gachet indique que le calendrier sera revu en y intégrant les dates des visites d'école et d'établissement.



5. Cas particuliers

Lycée Voltaire à Orléans

M. Ballé explique que les tensions relatives à un climat scolaire dégradé, relayées par les médias, sont consécutives à l'absence importante de personnels d'encadrement, notamment AED, en lien avec le contexte pandémique. Le temps que l'équipe se reconstitue, l'établissement a été confronté à une dégradation du climat scolaire notamment par des incivilités comme des extincteurs percutés ou des coupures de courant. La situation est en cours de retour à la normale.

M. Chirouse trouve anormal et non réglementaire la non présentation en CHSCTD de toutes les fiches RSST quelles qu'elles soient.

Pour M. Gachet, c'est une question de positionnement puisque toutes les fiches sont traitées par l'administration. Leur présentation systématique n'est pas prévue dans les protocoles départementaux parce que ce n'est pas le rôle du CHSCTD d'apporter des réponses directes aux cas particuliers. La remontée de fiches RSST a pour fonction de permettre aux membres du CHSCTD d'identifier les facteurs ou des typologies spécifiques de risques et éventuellement de proposer des accompagnements déclinables au niveau du département.

M. Barth confirme que réglementairement la responsabilité de réponse appartient au seul employeur. La mission du CHSCTD est d'identifier des fiches RSST qui posent des problèmes caractéristiques au sens où leurs analyses permettraient de proposer des préconisations ou des mesures de prévention à des fins collectives. L'analyse de ces fiches doit donc servir d'indicateurs. En conséquence, elles ne doivent pas être traitées individuellement en CHSCTD.

Mme Lesné propose qu'une formation sur l'analyse des causes soit programmée. Concernant les réponses apportées par l'employeur, elle souhaiterait qu'un retour écrit soit systématiquement fait par l'administration avec copie aux membres du CHSCTD. Elle constate par ailleurs qu'il y a plus de fiches renseignées dans le premier degré par rapport au second degré.

Ecole Jacques Prévert à Saint-Jean-de-Braye

M. Gachet indique qu'il y eu des échanges réguliers avec la commune concernant ce problème de ménage consécutif à la délégation de ce service à une entreprise privée. La commune s'est engagée à partir de la rentrée 2022 à reprendre un fonctionnement par une régie municipale. L'administration restera vigilante par rapport au suivi de ce changement d'organisation.

Emilie Carles à Ingré et Louis Aragon à Saint-Jean-de-Braye

Sur ces fiches RSST portant sur les situations d'élèves à besoins éducatifs particuliers, M. Gachet lit le détail des réponses apportées et indique de façon générale qu'elles ont toutes fait l'objet d'un suivi rigoureux de l'ASH.

Mme Larchevêque dénonce le fait que beaucoup de situations de ce type et donc de fiches ne remontent jamais en CHSCTD. Certes, des réponses sont apportées mais il y a un manque de coordination globale notamment au niveau des coordonnateurs PIAL. Elle constate aussi que bien souvent dans la formation des enseignants les réunions d'analyse de pratiques sont des sortes d'exutoire à cette problématique tellement elle devient prégnante dans les classes. Enfin, elle explique que les enfants autistes sont des élèves très compliqués à gérer collectivement parce qu'ils ne supportent pas l'agitation d'une classe. Les enseignants n'ont pas reçu, ne reçoivent pas de formation spécifique pour l'accueil de ces enfants. Générer une fiche RSST au-delà de l'événement, c'est pour l'enseignant indiquer une souffrance et un mal être.

Mme Pinault propose des solutions comme la zoothérapie.

M. Gachet pense que c'est aux référents et experts d'apporter des réponses à ces situations.



Collège Condorcet à Fleury-les-Aubrais

M. Gachet indique qu'il y a une stabilisation au niveau de l'équipe de direction. L'infirmière départementale est en cours de recrutement d'un personnel infirmier. L'assistante sociale est revenue. Pour Mme Pinault, l'absence de personnels sociaux et paramédicaux n'est pas la seule raison. A son avis, il y a une souffrance des personnels de l'établissement par rapport à l'accueil du public et la politique de la ville.

Mme Mallard revient sur l'absence d'un assistant de prévention

M. Gachet précise qu'un demi-poste temporaire d'APS sur 12 mois a été créé et qu'il y a eu, en effet, un peu de retard à sa mise en fonction du fait de difficultés de recrutement. Créer un poste complet sur 6 mois a été une solution envisagée mais, au final, non retenue parce que trop complexe administrativement.

Mme Dia revient sur cette difficulté à recruter à cause de la faible attractivité des métiers. La non prise en compte au niveau ministériel fait que ce sont les administrations académiques et départementales qui doivent gérer les difficultés d'organisations et de recrutements.

M. Chirouse indique qu'il serait souhaitable d'avoir un vivier rectoral de chefs d'établissement disponibles, ce qui permettrait d'assurer les remplacements. Il cite l'exemple d'un établissement où le principal adjoint prenant la responsabilité de la fonction de chef d'établissement, a laissé sa place au directeur de la SEGPA comme adjoint, obligeant un professeur d'école à prendre la charge de directeur de SEGPA.

M. Ballé indique que face à cette situation dans laquelle 4 personnels sont souffrants dont 2 sont hospitalisés, l'urgence a été d'assurer la continuité du fonctionnement. Il précise que ce glissement de fonctions est privilégié. Les personnels sont, en général, volontaires pour accéder à d'autres fonctions.

Collège Albert Camus à Briare

M. Gachet indique que l'obligation de changement de salle pour ce professeur avec des difficultés de mobilité a été imposée par le protocole sanitaire. L'assouplissement du protocole a permis de réattribuer une salle de classe à cet enseignant.

Collège Guillaume de Lorris

M. Gachet indique qu'à l'issue de l'année scolaire dernière, le chef d'établissement a été informé par le personnel infirmier que l'alerte concernant une relation « dérangeante » en classe dénoncée par une élève vis-à-vis d'un professeur était une non situation. Lors de l'affectation des élèves à la rentrée, ce non-événement n'a donc pas été pris en compte. Un rendez-vous avec le secrétaire général a été proposé au professeur. Celui-ci a été annulé parce que le professeur est en arrêt.

M. Chirouse demande à ce que les fiches RSST concernant les conseillers pédagogiques de la circonscription de Gien, reçues après la réunion du groupe de travail du 25 novembre, soient étudiées au prochain groupe de travail du CHSCTD.

6. Questions diverses

Rapport de visite des inspecteurs généraux de l'Éducation nationale

M. Chirouse demande à ce que les conclusions du rapport sur la situation des personnels de la DSDEN, suite aux fiches déposées en mars 2021, soient présentées. Cette demande a été réitérée plusieurs fois depuis le mois d'avril 2021.

M. Ballé indique que la DSDEN a été destinataire des conclusions de la visite des inspecteurs généraux en avril et qu'à la suite des préconisations ont été produites pour la mi-juillet. Celles-ci ont été présentées par l'équipe de direction lors de huit réunions de service échelonnées entre fin août et début septembre.



Il a été proposé de réactiver les dispositifs de régulation mis en veille consécutivement au contexte pandémique comme une plus grande régularité des réunions de direction et un élargissement de celles-ci pour un meilleur partage et remontée des informations et une relance des temps de conviviaux avec, entre autres, la réouverture de la salle de restauration des personnels. Il semble que la réactivation de certaines de ces dispositions tend à améliorer les conditions de travail.

Guide départemental

Mme Dia constate que le nombre important de fiches en lien avec les élèves à besoins éducatifs particuliers dans le premier degré invite à une diffusion urgente du guide.

M. Gachet souhaite s'assurer qu'il n'y ait pas d'écart avec les textes, guides nationaux et le plan violence et qu'il y ait correspondance avec la ligne académique.

M. Barth rappelle que le retour qu'il a produit porte sur certaines formulations et non sur le fond du document.

M. Ballé propose qu'après la période des congés de Noël, un groupe de travail soit réactivé à partir de la version proposée par le conseiller académique de prévention.

M. Chirouse indique que la FSU s'oppose à ce travail et menace de diffuser le document dans sa version actuelle directement aux personnels.

12h40 clôture du CHSCTD

Le président du CHSCTD

La secrétaire du CHSCTD

Philippe BALLÉ

Dominique PINAULT