

**COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DEPARTEMENTAL DE L'AIN DU 08 NOVEMBRE 2022
LP Marcelle Pardé – BOURG-EN-BRESSE**

ETAIENT PRESENTS :

REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale de l'Ain

Monsieur le secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale de l'Ain

REPRESENTANTS DES PERSONNELS (titulaires)

Madame Marie-Claire LOONIS (FSU)

Madame Emilie ASSIE (FSU)

Monsieur Pierre DEVESA (FSU)

Madame Karen ANSBERQUE (UNSA)

Monsieur Didier BONNETON (FNEC FP FO)

Monsieur Nicolas DUSSUYER (FNEC FP FO)

REPRESENTANTS DES PERSONNELS (suppléants)

Madame Séverine FOURNIER (FSU)

Monsieur Nicolas JAMBON (FSU)

Madame Delphine RAVEL (FSU)

Monsieur Patrick GUIRAUD (FNEC FP FO)

Assistaient également à la réunion

Madame Véronique SCHMITT, inspectrice de l'éducation nationale, adjointe à la directrice académique des services de l'éducation nationale de l'Ain

Monsieur Pascal PERRIER, inspecteur santé sécurité au travail (ISST)

Madame Florence JOSSERON, conseillère départementale de prévention

Docteur Isabelle LAPIERRE, médecin de prévention

Madame Clotilde OUTRE, infirmière de prévention

Madame Sophie COMTE, infirmière de prévention

Madame Sylvie PACALET, assistante sociale des personnels

Madame Laurence POUZET, chargée d'études - secrétariat général

Ordre du jour :

1. Approbation du PV du CHSCTD du 20 juin 2022
2. Points d'information et suivi des mesures :
 - Crise sanitaire
 - Suivi des registres
3. Rapport d'activité 2021-2022 du médecin de prévention et des assistantes sociales des personnels
4. Compte-rendu de la visite de l'école de Villars-les-Dombes
5. Questions diverses

À 15h00, le quorum étant atteint, monsieur le secrétaire général, après avoir excusé madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, et informé de son arrivée imminente, ouvre la séance. Il propose un tour de table et, à cette occasion, souhaite la bienvenue à madame Delphine RAVEL, qui remplace madame GOETZ en qualité de suppléante pour la FSU ainsi qu'à madame Sophie COMTE, infirmière de prévention qui, depuis septembre 2022, est venue renforcer l'équipe médico-sociale.

Monsieur le secrétaire général donne la parole aux représentants des personnels pour les déclarations préalables. Monsieur BONNETON prend la parole pour la FNEC FP FO (Annexe 1), madame ANSBERQUE pour l'UNSA (Annexe 2) et monsieur DEVESA pour la FSU (Annexe 3). Les déclarations sont jointes au présent procès-verbal.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, après s'être excusée pour son retard et constatant que les interrogations autour des évaluations d'école reviennent régulièrement propose d'apporter quelques précisions. La loi pour l'école de la confiance a créé le conseil d'évaluation de l'école, qui a été chargé de déployer la démarche d'évaluation. Il ne s'agit pas d'évaluer les enseignants mais de leur permettre de prendre, périodiquement, un temps de recul par rapport au fonctionnement des établissements et écoles et aux pratiques professionnelles. Les objectifs de l'évaluation externe ne se déclinent pas en termes de hiérarchie ou de classement. Cette approche doit permettre, à partir d'un partage d'observations, de travailler différemment, de poursuivre ce qui est engagé mais aussi d'améliorer qualité de vie au travail et qualité des apprentissages le cas échéant. Ce qui a été mis en regard, c'est que l'évaluation pourrait nourrir les projets d'école, nombreux étant ceux actuellement en phase de renouvellement.

Madame l'inspectrice de l'éducation nationale, adjointe à la directrice académique des services de l'éducation nationale, intervient pour préciser que la liste des écoles concernées par l'évaluation, prêté dès le 7 juillet 2022, a dû être ajustée à la rentrée scolaire. En effet, il semblait préférable, afin qu'elle soit le plus bénéfique possible, que la démarche d'évaluation de l'école soit conduite postérieurement aux trois jours de formation nationale qui ont eu lieu fin septembre. L'annonce de la concertation nationale a également conduit à une modification du calendrier. Par ailleurs, en collaboration avec les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), madame l'inspectrice de l'éducation nationale, adjointe à la directrice académique des services de l'éducation nationale, souhaite que l'évaluation d'école ne soit pas concomitante avec la période de formation par constellations. En effet, le temps consacré à l'évaluation doit permettre le développement d'une formation spécifique à la faveur du travail en groupe. Elle réaffirme qu'il ne s'agit pas d'un audit mais plutôt d'une modalité ayant pour objectif d'offrir aux personnels des opportunités, à travers ce qui s'impose à eux. Le principe d'évaluation de l'école a vocation à soutenir la dynamique d'équipe dans la direction qu'elle a décidé de prendre, à aider à la formalisation d'une pratique qui a plusieurs décennies d'antériorité dans le premier degré. Le terme « évaluation » est à prendre ici, dans le sens de « déterminer la valeur de ». Elle entend et reconnaît l'intérêt des réserves : elles serviront d'ailleurs à ajuster les modalités et à faire de cette démarche une réussite. Il s'agit d'aider les enseignants à donner du sens à leur travail, à conscientiser ce qui est fait et à renforcer le collectif de travail.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, après avoir remercié pour ces précisions relatives aux évaluations dans les structures du premier degré, précise

que les objectifs sont les mêmes pour les établissements du second degré. Là aussi, ce temps de prise de recul et d'observation doit permettre d'aller dans le sens de ce qui est déjà engagé. Le principe n'est en aucun cas celui d'une inspection.

Avant d'aborder les points inscrits à l'ordre du jour, madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, fait remarquer que se tient, ce jour, la dernière réunion CHSCTD sous sa forme actuelle, les prochaines élections professionnelles ayant lieu au mois de décembre 2022. Elle tient à préciser que, dans un contexte d'échanges parfois passionnés de part et d'autre, le travail conduit dans cette instance pour faire progresser les intérêts communs a toujours été de qualité.

1 Approbation du PV du CHSCTD du 20 juin 2022

Le procès-verbal du CHSCTD du 20 juin 2022 ne pouvant être approuvé aujourd'hui, il sera présenté, pour information, lors de la première réunion de la future instance.

2 Points d'information et suivi des mesures

- Crise sanitaire

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, propose de faire un point sur la situation sanitaire, rappelant qu'il s'agit d'un sujet d'importance, par ailleurs mentionné dans les déclarations liminaires.

Elle rappelle que c'est le niveau socle du protocole qui est actuellement en vigueur. Il s'accompagne du respect des règles de base, à savoir gestes barrière, lavage des mains et attention globale à l'aération régulière des locaux.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, souhaite partager avec les membres du CHSCTD les informations émanant de l'ARS (Agence régionale de santé). Le virus, qui continue de circuler, s'adapte et n'est pas un virus saisonnier. Cependant, nous ne sommes plus dans une situation d'épidémie qui se propage et les données chiffrées relatives aux absences d'élèves et de personnels ne sont pas significatives.

Madame ASSIE demande ce qu'il en est du jour de carence et quelle est la procédure à suivre par les personnels à qui il aurait été appliqué.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, répond qu'il est prolongé jusqu'à la fin du mois de janvier 2023.

Monsieur le secrétaire général explique que, si au début du mois de septembre, la nouvelle norme n'avait pas été prise en compte d'un point de vue technique par les applications de gestion, cette anomalie est désormais corrigée et il convient de se signaler auprès du secrétariat général pour demander que soit procédé à une régularisation si cela n'a pas été fait automatiquement.

Madame ASSIE s'enquiert de la procédure en cas de test positif au covid.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, confirme qu'il convient de se référer aux consignes générales relatives aux règles d'isolement, sachant que le « contact-tracing » n'est plus en vigueur. En ce qui concerne le retrait d'autotests en pharmacie, la présentation d'une attestation d'emploi est suffisante.

Madame ASSIE souhaiterait que des données chiffrées quant au nombre de cas positifs au covid soient communiquées.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, répond par la négative dans la mesure où ces chiffres, comme elle l'a dit précédemment, ne sont pas significatifs. Au demeurant, le comptage quotidien qui était organisé en 2021-2022 n'a pas été reconduit. Si, après la rentrée scolaire, l'ARS a observé une augmentation de la circulation du virus, suivie d'un fléchissement, elle constate aujourd'hui que nous sommes sur un palier avec un nombre de cas peu élevé.

Madame l'inspectrice de l'éducation nationale, adjointe à la directrice académique des services de l'éducation nationale, informe qu'à compter de ce jour, une fois par semaine, le mardi, une enquête sera à renseigner par les directeurs d'école.

A madame ASSIE qui interroge à présent sur le nombre de journées d'absences non remplacées, monsieur le secrétaire général répond que, dès que les données relatives à la période auront été traitées, elles seront communiquées dans le cadre du suivi permanent.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, propose de faire le point sur les installations de purificateurs d'air et de capteurs CO2 dans le département. Pour ce qui est des écoles, 47 communes ont demandé un accompagnement financier. La collectivité territoriale départementale, interrogée pour la situation dans les collèges, n'a pas rendu réponse à ce jour. En ce qui concerne les lycées, monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail fait le constat que presque tous sont équipés de capteurs CO2 « intelligents » avec centralisation des données. Ceux-ci sont placés dans des endroits stratégiques, tels que salle de permanence, foyer ou encore salle de restauration. Dans chaque lycée, un personnel est capable de lire et interpréter les résultats.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail tient à préciser que la réglementation sur la qualité d'air intérieur (QAI) évoluant au 1^{er} janvier 2023, il apportera des précisions ultérieures quant à l'obligation de surveillance de l'indice de confinement.

Monsieur JAMBON souhaite évoquer la situation du collège de Vonnas. Il s'étonne que l'établissement, qui avait déposé une demande d'installation de capteurs CO2 à l'automne, ait essuyé un refus. Monsieur JAMBON a demandé à prendre connaissance du courrier pour connaître les arguments avancés. Il indique que, lors du conseil d'administration, alors que la demande avait fait consensus, le conseil départemental s'était étonné que cette question n'ait jamais été évoquée en assemblée plénière.

Monsieur DEVESA demande si les personnels sont informés quant à la réglementation relative aux taux relevés par les capteurs.

Selon madame ANSBERQUE, les agents ne sont effectivement pas formés et ne savent pas interpréter les données.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail l'a constaté dans les écoles qu'il a visitées. Il estime qu'il serait judicieux que collectivités territoriales et écoles entrent en relation pour aborder la mise en place de formations sur l'utilisation de ce type de capteurs.

Monsieur DEVESA ajoute que les seuils ne sont pas les mêmes dans toutes les structures, ce que confirme monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail.

Madame ASSIE souhaiterait que lui soit confirmé que c'est bien au directeur d'école de formuler une demande de formation auprès de la collectivité territoriale.

Pour monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail, au moment de l'installation du matériel, les explications nécessaires sont généralement données. Si ce n'est pas le cas, le directeur d'école doit s'en enquérir, d'autant que certains capteurs sont très performants.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, fait remarquer que si toutes les structures doivent, à terme, être équipées, un questionnement sur l'éducation à la lecture des données doit être enclenché. Elle tient néanmoins à rappeler la règle de base, à savoir l'aération, toutes les heures pendant au moins 10 minutes, des locaux.

Pour madame ANSBERQUE, les structures vont se confronter au problème du coût de l'énergie. Elle fait état de pressions de la part des collectivités territoriales sur les directeurs d'école. Certains maires se déplacent dans les écoles pour couper le chauffage et l'eau chaude et donnent pour consigne de ne plus ouvrir les fenêtres.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, précise que si l'énergie a un coût certain, c'est aussi le cas lorsque les personnels sont malades. Elle ne peut que constater l'injonction paradoxale : le bien-être et la santé de tous d'une part et l'augmentation de la facture énergétique d'autre part.

A monsieur JAMBON qui demande ce qu'il en est de la situation relative à l'installation de capteurs CO2 dans les collèges du Rhône et de la Loire, monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail apporte les précisions suivantes. Dans le département du Rhône, deux capteurs CO2 ont été fournis à chaque collège, que la collectivité de rattachement soit le conseil départemental ou la métropole. Dans le département de la Loire, rien n'est établi. Il confirme que s'il n'y a actuellement aucune obligation réglementaire, la situation va évoluer et les communes vont être accompagnées dans ce sens. Il précise qu'il est évident que la nouvelle réglementation ne pourra pas être appliquée partout dès le 1er janvier 2023.

Enfin, madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, précise que dans le cas où un changement de niveau de protocole interviendrait, un délai, d'une semaine environ, serait octroyé pour sa mise en œuvre.

- Suivi des registres

Tout d'abord, monsieur DUSSUYER se dit satisfait que le temps de travail relatif au traitement des signalements sur les registres santé et sécurité au travail (SST) et danger grave et imminent (DGI) ait donné lieu à un compte rendu.

Madame la conseillère départementale de prévention présente une synthèse des fiches SST. Sur la période du 1^{er} septembre au 21 octobre 2022, 29 signalements ont été portés au registre SST, dont 3 restés sans observation à ce jour, bien que les chefs d'établissement aient été relancés.

Sur ces 29 signalements,

- 11 sont en lien avec l'aménagement, l'état et l'hygiène des matériels, des installations et des locaux. La majorité de ces signalements concerne une même situation au lycée professionnel Gabriel Voisin de Bourg-en-Bresse
- 10 concernent la charge mentale liée aux conditions de travail
- 2 concernent les gestes et postures physiques liés à l'activité
- 1 est en lien avec les produits, matériaux et agents biologiques manipulés ou côtoyés
- 5 se rapportent à d'autres risques

Plus précisément :

- 4 concernent la charge mentale
- 14 sont liés aux locaux : amiante, maintenance, ambiance thermique
- 1 signalement relève d'un fait établissement. Le directeur d'école a été invité à déplacer le signalement dans le registre ad hoc.
- 8 concernent les AESH (Accompagnant des élèves en situation de handicap) mais les signalements se rapportent à 2 situations
- 2 concernent des signalements hors registre

Madame la conseillère départementale de prévention attire l'attention sur le fait que le délai de traitement se trouve allongé en cas de signalement hors registre.

Le registre de signalement d'un danger grave et imminent (RDGI) compte 5 signalements sur cette période. Madame la conseillère départementale de prévention confirme que la situation signalée au lycée professionnel Gabriel Voisin a été traitée.

A monsieur DUSSUYER qui évoque le signalement relatif à l'alarme incendie à l'école Jules Ferry d'Ambérieu-en-Bugey, madame la conseillère départementale de prévention répond que la situation est réglée.

Monsieur DUSSUYER souhaite attirer l'attention sur le signalement n° 781 sur le RDGI, à l'école Saint-Exupéry de Bourg-en-Bresse. L'équipe éducative va demander à être reçue en audience pour évoquer la situation de l'enseignante concernée. Monsieur DUSSUYER ajoute que la façon d'interpeler n'était, certes, peut-être pas la meilleure mais que la réponse rendue a suscité une vive émotion chez les personnels. Une audience devrait permettre de poursuivre les échanges.

En ce qui concerne le signalement n° 760 à l'école Les Grands Chênes de Prévessin-Moëns, après avoir rappelé les observations, monsieur DUSSUYER indique que, selon lui, il ne s'agit pas d'une question de posture pédagogique. Le dispositif inclusion et climat scolaire, l'équipe mobile d'appui médico-social et des conseillers pédagogiques de circonscription ont été sollicités l'année précédente et l'investissement des AESH est avéré.

Ce que demande la FNEC FP FO, c'est une intervention de madame la préfète auprès de l'IME (Institut médico-éducatif) de Péron. Selon lui, les familles ont perdu confiance. Il cite le cas d'un enfant refusé à l'IME, car trop difficile à prendre en charge, qui est, de ce fait, scolarisé en milieu ordinaire. Monsieur DUSSUYER insiste sur le fait que les personnels ne veulent pas la déscolarisation des élèves mais sont dans une situation d'urgence qui devient trop difficile à gérer. Il ajoute que la FNEC FP FO suivra cette situation.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, réaffirme que jamais elle n'a refusé de traiter des situations et qu'elle va prendre toute la mesure de celle-ci pour étudier comment elle peut être accompagnée.

Monsieur DEVESA soutient la demande de l'équipe pédagogique de pouvoir disposer d'un personnel titulaire remplaçant supplémentaire à l'année (mis en place par l'IEN en urgence) et le recrutement de 4 AESH pour compenser les départs, congés divers. Il tient à souligner que l'équipe n'a aucun ressentiment à l'égard du comportement des enfants, qui résulte des conditions d'apprentissage qui leur sont faites. Monsieur DEVESA indique par ailleurs qu'il partage la demande de la FNEC FP FO tendant aux moyens dont dispose l'IME. Il tient à préciser que, lorsque plusieurs enfants dans une classe sont porteurs d'autisme, la pression est plus importante que lorsqu'un seul enfant est concerné. Le problème à l'IME de Péron est récurrent.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, rappelle que le partenaire de l'éducation nationale, dans ce cas-là, est l'ARS.

A madame ASSIE qui formule l'hypothèse que l'accord passé n'est peut-être pas « le bon », madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, répond qu'il n'est pas de son ressort d'accorder des agréments aux établissements spécialisés. Il ne s'agit en aucun cas d'un accord par lequel l'éducation nationale mettrait à disposition des personnels. Les difficultés de recrutement ne sont pas de sa compétence. Néanmoins, elle confirme qu'elle s'entretiendra avec ses interlocuteurs de l'ARS à ce sujet dans le cadre du lien permanent qu'elle entretient avec cette administration. Enfin, madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, précise que le plan autisme est reconduit et que la spécificité face à ce trouble, d'une ampleur différente, doit être prise en compte. Elle partage la préoccupation des personnels.

Monsieur GUIRAUD prend la parole pour dire qu'il prend acte que l'IEN a fait de son mieux en affectant un titulaire remplaçant. Il ajoute que l'équipe éducative souhaiterait sa présence dans l'école jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Monsieur JAMBON mentionne l'important volume des signalements qui concernent la question bâtiminaire en lycées et lycées professionnels. C'est le reflet, selon lui, de relations difficiles avec le conseil régional.

A propos de la situation signalée au lycée professionnel Gabriel Voisin de Bourg-en-Bresse, il regrette qu'il n'y ait pas eu d'enquête, comme le prévoit la réglementation, suite au signalement DGI réalisé par monsieur MALLET, membre du CHSCTD. Monsieur JAMBON estime que la procédure n'a pas été respectée. Il y avait effectivement un problème relatif à la présence d'amiante et à l'infiltration d'eau à proximité d'installations électriques. Monsieur MALLET n'a pas été contacté et n'a pas été informé sur les suites de la gestion de ce dossier.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité au travail fait part de son étonnement dans la mesure où monsieur MALLET a bien été informé de ce qui a été mis en place. Il précise qu'une enquête n'implique pas nécessairement un déplacement sur les lieux. Elle peut consister en des échanges afin de rechercher des réponses adéquates, en collaboration avec le chef d'établissement.

Si monsieur JAMBON convient, qu'effectivement, un déplacement n'est pas toujours nécessaire, il estime qu'il s'agit d'une question de courtoisie. Il ajoute que cette situation, qu'il dénonce depuis 2017, perdure. Aussi, il souhaiterait qu'un minimum de forme soit respecté, au cas où la situation se présente à nouveau.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, propose que chacun soit attentif à répondre et à délivrer les informations utiles.

Monsieur l'inspecteur santé sécurité confirme que cette situation sérieuse est suivie.

En ce qui concerne les signalements sur le registre SST par une AESH à l'école de la Forge d'Oyonnax, monsieur DUSSUYER souhaite informer qu'elle est suivie par un psychologue et qu'un rendez-vous avec le médecin de prévention est prévu le 15 novembre 2022. La FNEC FP FO demande que ce personnel soit réaffecté dans une autre structure.

Monsieur GUIRAUD ajoute que le psychologue a fourni un témoignage et qu'au sein de l'école, une solidarité s'est exprimée.

Monsieur le secrétaire général rappelle que, un rendez-vous avec le médecin de prévention étant prévu, il ne convient pas d'interférer dans un processus enclenché.

Concernant les fiches 6259 à 6263 du registre SST, monsieur DUSSUYER signale que ce personnel, actuellement en arrêt de travail, a rendez-vous avec le médecin de prévention le 16 novembre 2022. Selon lui, sans proposition de solution à cette enseignante, il y a de forts risques qu'elle démissionne. Pour monsieur DUSSUYER, l'élève évoqué dans le signalement sort complètement du cadre. Aussi, la FNEC FP FO demande la présence d'un personnel AESH tous les matins pour une aide à l'entrée dans les apprentissages.

Monsieur GUIRAUD ajoute que cet agent est en très grande souffrance.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, après avoir fait remarquer qu'un AESH n'a pas vocation à faire rentrer dans les apprentissages, assure qu'elle va prendre toute la mesure de la situation.

Madame LOONIS souhaite évoquer la problématique liée à certaines réponses qui peuvent être inappropriées, et plus particulièrement celle apportée, pour la seconde fois, par un IEN suite à un signalement sur le registre DGI. Elle précise qu'un document, à destination des chefs de service et des IEN, relatif à la gestion des saisines sur les registres, est actuellement en cours d'élaboration.

Selon madame ASSIE, cette réponse, adressée à un personnel en souffrance, a été mal vécue de manière collective.

Monsieur le secrétaire général confirme que le groupe de travail qui a enclenché cette réflexion saura la poursuivre en y incluant l'humanité adéquate.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, indique qu'elle partage la préoccupation de qualité et d'humanité des réponses apportées dans les registres et qu'elle favorisera l'appropriation commune de cette approche.

16h30 : Arrivée du Docteur Lapierre

Monsieur BONNETON demande que soit soumis au vote l'avis relatif à l'école inclusive suivant.

Avis N° 1 :

Le CHSCT D du 8 novembre 2022, à la suite des CHS CT D précédents, a traité de nombreuses fiches SST renseignées par les personnels qui concernent la problématique de l'inclusion systématique. Le CHSCT D rappelle son opposition à cette politique de l'inclusion scolaire systématique parce qu'elle met en péril la santé des collègues confrontés aux difficultés, remet en cause le droit des élèves en situation de handicap à bénéficier d'une scolarisation adaptée. Le CHSCT D de l'Ain demande donc :

- L'intervention de Mme l'IA auprès de la MDPH et de l'ARS pour demander une accélération du traitement des dossiers des élèves afin de ne pas laisser perdurer des situations intenable.
- L'intervention de Mme l'IA auprès de la MDPH pour un retour à des notifications d'accompagnement individualisées pour tous les élèves à besoin.
- L'intervention de Mme l'IA auprès de l'ARS pour l'ouverture de places (184) dans les établissements spécialisés IME et ITEP du 01.
- L'intervention de Mme l'IA auprès des services (CMP, SESSAD,...) pour que les décisions prises lors des ESS soient rapidement mises en œuvre.
- L'ouverture de postes et de classes en ITEP et IME à hauteur des besoins.
- Le recrutement d'AESH à hauteur des besoins (130 élèves notifiés non accompagnés dans le 01 au 7/11/2022).

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, indique qu'elle s'estime injustement mise en cause par le contenu de cet avis qui laisse à penser qu'elle n'est pas déjà fortement engagée. La rédaction de cet avis lui paraît très inappropriée. Elle réaffirme qu'en collaboration avec ses différents partenaires, elle met tout en œuvre pour que l'intérêt commun et l'intérêt des élèves soient partagés. Elle veille, tout en tenant compte des objectifs, des contraintes et des moyens, à construire une réponse à la hauteur de chaque situation.

Monsieur le secrétaire général rappelle que plusieurs échanges ont déjà eu lieu au sujet de la capacité d'accueil dans les différentes structures. Les membres du CHSCTD ont déjà sollicité madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, pour lui demander d'interpeler l'ARS. La réponse reste identique, à savoir que madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, prend contact avec ses partenaires selon les modalités appropriées, parmi lesquelles les interpellations ne paraissent pas les plus pertinentes. Lors des échanges réguliers avec l'ARS, ces problématiques liées à l'école inclusive sont fréquemment évoquées.

Monsieur BONNETON explique que, pour faire suite aux fortes revendications des personnels en souffrance et au nombre important de signalements, la FNEC FP FO se doit de proposer cet avis au vote de l'instance dédiée, à savoir le CHSCTD. Il ajoute que s'il ne se permet, en aucun cas, de porter un jugement sur la qualité du travail de madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, force est de constater que les moyens déployés sont insuffisants.

Monsieur DEVESA prend la parole pour préciser que la FSU ne se reconnaît pas dans les termes utilisés « inclusion systématique », en total désaccord avec les mandats de la FSU qui milite pour l'école inclusive, c'est à dire l'école pour toutes et tous, tout en reconnaissant la nécessité à former les AESH qui figure dans l'avis.

Madame ANSBERQUE, si elle est d'accord en ce qui concerne la demande de recrutement de personnels AESH, ne valide pas tous les points mentionnés dans l'avis. L'UNSA Education est en faveur de l'école inclusive. Si madame ANSBERQUE estime que le nombre de places dans les établissements spécialisés est effectivement insuffisant et si elle déplore que le délai pour une prise en charge SESSAD (Service d'éducation spéciale et de soins à domicile) soit trop long, elle confirme qu'il ne s'agit en aucun cas de décisions qui sont des prérogatives de madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale.

Monsieur le secrétaire général soumet l'avis au vote.

Vote :	2 votes « Pour »
	5 votes « Contre »
	0 abstention

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, propose de passer au point suivant inscrit à l'ordre du jour.

3 Rapport d'activité 2021-2022 du médecin de prévention et des assistantes sociales des personnels

Après introduction par le Docteur Lapierre, madame PACALET, assistante sociale des personnels et madame OUTRE, infirmière de prévention, proposent une présentation du rapport d'activité 2021-2022 du médecin de prévention et des assistantes sociales des personnels. Ce rapport est joint au présent procès-verbal (Annexe 4).

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, remercie les personnels, et tout particulièrement le Docteur Lapierre, pour ce travail d'équipe qui a grandement amélioré la qualité des réponses construites. Elle souhaite la bienvenue à madame COMTE, infirmière, qui est venue renforcer le service depuis la rentrée scolaire 2022.

Madame LOONIS tient à remercier, au nom de la FSU, les personnels des services médicaux-sociaux pour le rapport présenté ainsi que pour leur travail au quotidien, primordial pour tous. Elle les félicite pour leur travail en équipe qui est remarquable.

Madame ANSBERQUE témoigne que, sur le terrain, le travail de l'équipe médico-sociale porte ses fruits et est très apprécié. Elle relaie syndicalement le lien pour accéder au « Flash info santé » mensuel, outil apprécié et de plus en plus connu par les agents du département. Elle formule le souhait qu'un autre assistant de service social vienne compléter le service.

Madame OUTRE tient à préciser que « Flash info santé » est le résultat d'une dynamique de travail rectoral porté par l'ensemble du service médical de prévention.

Monsieur DEVESA, après avoir remercié les personnels du service médico-social, propose que l'avis suivant soit soumis au vote.

Avis N° 2 :

En prenant en considération le nombre de personnels du département de l'Ain, le nombre croissant de démissions, la souffrance au travail, la problématique liée au manque de mobilité, le déclassement salarial, le CHSCT de l'Ain demande que, pour assurer le suivi des situations individuelles :

- un.e deuxième assistant.e social.e soit recruté.e en urgence afin de retrouver la situation antérieure dans le département :le poste d'assistante administrative au service social des personnels soit pourvu à temps plein
- un recrutement de médecin(s) soit planifié afin d'assurer au minimum un temps plein au seul service des personnels
- un recrutement d'infirmières soit planifié afin d'augmenter leur temps de présence au service des personnels

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, fait remarquer que la procédure de recrutement est en cours.

Monsieur le secrétaire général précise que nous sommes dans la phase de processus qui suit l'appel à candidatures et que les membres du CHSCTD seront informés lorsque le recrutement sera effectif.

Monsieur le secrétaire général soumet l'avis au vote.

Vote :	7 votes « Pour »
	0 vote « Contre »
	0 abstention

Monsieur BONNETON souhaite poser une question relative au budget du domaine de l'action sociale. Le budget alloué total était, pour l'année 2021-2022 de 40 042,44 € et le budget consommé en septembre 2022 de 45 228,94 €. Il demande si, pour l'année à venir, le budget sera également abondé.

Monsieur le secrétaire général explique que le budget est alloué par année civile et non par année scolaire. Il n'y a pas eu d'abondement de crédit mais un dépassement de la ligne de budget. Il n'est pas possible d'anticiper ce que sera la prochaine délégation mais les niveaux de financement devraient, vraisemblablement, rester sur un niveau comparable.

A présent, monsieur BONNETON fait référence aux commentaires concernant l'activité spécifique du médecin de prévention. Dans le rapport, il est stipulé que « dès que cela sera matériellement possible, les visites d'information et de prévention pourront commencer à se mettre en place conformément à la législation ». Il demande si cette indication se réfère à une programmation établie pour les années à venir, ou si les visites seront programmées lorsqu'un médecin de prévention sera recruté.

Madame OUTRE fait remarquer que, si l'équipe médicale formule des vœux, elle se heurte à la réalité liée à la charge de travail. Elle ajoute que la procédure de recrutement d'un médecin de prévention est ouverte en permanence.

Monsieur BONNETON se dit préoccupé par la mise en œuvre de la décision du tribunal administratif de 2019 stipulant que les professeurs des écoles doivent bénéficier d'une visite de prévention tous les 5 ans.

Monsieur DUSSUYER ajoute que c'est un sujet qui leur tient à cœur, puisqu'il s'agit de la question de mise en œuvre du droit. Il propose, pour pallier les difficultés liées au recrutement d'un médecin de prévention et répondre à la prescription de visites pour les agents, de recruter un autre infirmier de prévention.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, et monsieur le secrétaire général s'accordent à répondre qu'ils ne feront pas de commentaires dans la mesure où la décision de justice se heurte à une difficulté de mise en œuvre des recrutements pour ce type de personnel. Ils confirment que le recrutement est ouvert en permanence mais le médecin conseiller technique du rectorat reçoit très peu de candidatures. Il ne s'agit pas d'une question de financement puisque le budget a été alloué mais d'une problématique nationale, particulièrement sensible dans le département de l'Ain.

Si monsieur BONNETON rejoint cet avis, il souhaite néanmoins insister sur les problèmes liés aux conditions de travail.

Pour monsieur DUSSUYER, les déserts médicaux sont fabriqués, le nombre de médecins formés étant actuellement six fois moindre que dans les années 1970.

Monsieur BONNETON souhaite à présent réagir sur un point évoqué lors de la présentation du rapport d'activité. Mesdames PACALET et OUTRE ont mentionné les rapports réguliers que rédige le Docteur LAPIERRE, en collaboration avec la Division des personnels et le service Ressources Humaines de proximité, concernant des personnels envisageant une réorientation professionnelle. Elles ont expliqué que, si ce souhait peut être lié à des problèmes rencontrés dans l'exercice de leur métier, il provient également du fait que l'évolution du travail et des trajectoires professionnelles est valorisée par la société. Il faut également prendre en compte l'employabilité d'un diplômé d'un master2.

Monsieur BONNETON explique qu'il rencontre des enseignants qui, après 4 ou 5 ans d'exercice d'un métier qu'ils avaient choisi, déplorent un égarement de leur mission d'instruction et des conditions de travail qui ne les satisfont pas. Selon la FNEC FP FO, ce sont les raisons pour lesquelles les personnels n'ont plus des parcours linéaires dans l'éducation nationale.

Entre 17h00 et 17h20 : départ de :

- *Madame l'inspectrice de l'éducation nationale, adjointe à la directrice académique des services de l'éducation nationale*
- *Monsieur l'ISST*
- *Madame RAVEL*
- *Monsieur JAMBON*
- *Docteur LAPIERRE*
- *Madame OUTRE*
- *Madame PACALET*
- *Madame COMTE*

Monsieur le secrétaire général donne la parole à madame LOONIS pour présenter le point suivant inscrit à l'ordre du jour.

4 - Compte-rendu de la visite de l'école de Villars-les-Dombes

Madame LOONIS indique que la visite s'est bien déroulée et présente succinctement le rapport de visite.

Il s'agit d'une école maternelle avec un effectif de 226 élèves. Les enseignants considèrent qu'ils sont dans de bonnes conditions de travail, que les relations sont bonnes, que ce soit en interne ou avec la hiérarchie. Certains enseignants déplorent de nombreuses difficultés liées à l'accueil des élèves à besoins éducatifs particuliers.

Le rapport de visite qui fait état, outre les quelques problèmes de sécurité élémentaire relevés par monsieur l'ISST, des thèmes de préoccupation qu'ont fait apparaître les échanges avec les personnels lors de la visite par la délégation de membres du CHSCTD, est joint au présent procès-verbal (Annexe 5) Les thématiques relevées concernent notamment :

- les difficultés du métier d'enseignant liées à l'accueil des élèves à besoins éducatifs particuliers,
- le document unique de l'évaluation des risques professionnels (DUERP). Sa rédaction n'est pas aboutie et la trame académique n'est pas respectée. Il est regrettable que les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) n'aient pas été associés à ce travail,
- le temps de décharge de direction que madame la directrice estime insuffisant,
- la demande des personnels de bénéficier de visites médicales ainsi que de participer à des formations sur les gestes (prévention des Troubles Musculo-Squelettiques) et sur la voix,
- les capteurs CO2. Toutes les salles sont équipées mais les personnels ne sont pas formés quant à leur fonctionnement.

A monsieur GUIRAUD qui s'étonne que les propos des enseignants sur les difficultés rencontrées pour obtenir un poste fixe ne soient pas mentionnés, madame la conseillère départementale de prévention répond que ce point a bien été retranscrit dans le compte-rendu de visite, dans la rubrique « Rencontre avec les personnels ».

La prochaine visite concernera l'école Jean Calas de Ferney-Voltaire et aura lieu le jeudi 10 novembre 2022. Les représentants des personnels désignés sont madame LOONIS, monsieur GUIRAUD, madame ANSBERQUE et monsieur DEVESA.

5 - Questions diverses

FNEC FP FO a souhaité que soient abordées les questions diverses suivantes.

Evaluations d'école : Quand aurons-nous la liste des écoles concernées en 2022-2023 ? Quel est le calendrier de mise en œuvre de ce dispositif (évaluation interne, externe, restitution...) ? Quels personnels font partie du vivier des évaluateurs externes de l'Ain ?

Madame ANSBERQUE souhaite revenir sur la volonté de madame l'inspectrice de l'éducation nationale, adjointe à la directrice académique des services de l'éducation nationale, que ne se télescopent pas évaluation d'école et formation par constellations. Elle déplore les messages paradoxaux qui ont pu être,

de ce fait, envoyés aux personnels. Elle ajoute que les agents ont bien conscience que ces modifications de calendrier sont justifiées par différentes contraintes mais elles décrédibilisent néanmoins l'institution.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, explique que l'organisation prévoit deux regroupements de deux à six écoles par circonscription, hormis pour les circonscriptions du Pays de Gex. Les évaluateurs pourront être des personnels d'inspection, des conseillers pédagogiques de circonscription, des directeurs d'école, des personnels de direction, des directeurs adjoints chargés de SEGPA (Sections d'enseignement général et professionnel adapté), des professeurs des écoles du dispositif DICS (Dispositif Inclusion et climat scolaire), des personnels affectés en RASED (Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté), des psychologues scolaires, des PEMF (Professeur des écoles Maître Formateur), des personnels administratifs. Ce vivier de 87 évaluateurs potentiels est composé exclusivement de personnels affectés dans le département de l'Ain. La liste des écoles concernées sera communiquée prochainement.

Monsieur DUSSUYER dit prendre note des précautions concernant la mise en œuvre de l'évaluation, notamment que seuls les personnels volontaires seront impliqués et que l'objectif est de soutenir la dynamique d'équipe. Il s'engage à répercuter ces éléments, tout en précisant que la FNEC FP FO ne partage pas le même point de vue. Selon lui, la situation est différente selon que l'on soit IEN ou personnel RASED.

Il fait référence à un courrier émanant d'un personnel RASED qui a été désigné volontaire et qui demande à être exempté. Monsieur DUSSUYER souhaite insister sur le fait que les évaluateurs externes ne peuvent être que volontaires. Les personnels concernés ont tous des profils différents et il estime que ceux qui ne veulent pas être évaluateur externe doivent être entendus.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, réaffirme que si les 87 évaluateurs constituent le vivier, ils sont donc susceptibles d'être sollicités mais peuvent aussi ne pas l'être. Elle ajoute que la charge de travail d'un IEN, seul sur sa circonscription, est également importante, à l'instar des autres personnels.

Monsieur DUSSUYER précise qu'il se référerait aux obligations de service.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, rappelle que la mise en œuvre des évaluations apparaît dans les missions de chacun. A terme, chaque personnel aura été évalué et évaluateur. Pour ne pas entraver le processus, eu égard à sa fonction, elle a fait le choix de ne pas participer aux évaluations d'école.

Monsieur le secrétaire général indique que plusieurs personnels administratifs ont contribué aux phases de déploiement de la démarche d'évaluation dans le second degré et sont tout à fait favorables à renouveler cette démarche dans le premier degré. A été privilégiée la participation des personnels du premier degré, dans un souci de commodité, puisqu'ils sont sous l'autorité de madame l'inspectrice d'académie, mais il ne saurait être question de s'interdire les richesses des apports complémentaires de contributeurs différents.

Monsieur DUSSUYER questionne sur le calendrier prévu pour la mise en œuvre de ces modalités.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, répond que le processus se déroulera sur l'année scolaire. Il est prévu que les différentes phases se déploient de la fin de la deuxième période jusqu'à la troisième période de l'année scolaire. Ainsi, l'évaluation externe pourrait avoir lieu après les vacances d'hiver, sachant que le calendrier pourra être ajusté en fonction des contraintes de chacun. Il est souhaitable de prévoir une temporalité qui maintienne la dynamique et permette une restitution en conseil d'école lors de la cinquième période de l'année scolaire.

Pour les établissements du second degré, le processus était également prévu sur une temporalité sur l'année scolaire mais ceux qui ont dû reporter en raison de la crise sanitaire le terminent actuellement.

A monsieur DUSSUYER qui demande si des établissements du second degré ont réalisé l'intégralité des phases de l'évaluation, madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, répond que c'est le cas par exemple pour le collège de Briord, entré dans le processus en phase expérimentale il y a deux ans.

Monsieur BONNETON questionne sur la temporalité de la restitution aux enseignants des résultats suite à l'évaluation du collège de Pont-de-Vaux.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, explique que cette évaluation ayant eu lieu en fin d'année scolaire 2021-2022, le retour sera effectué en fin d'année civile 2022.

Quelles vont être les modalités de mise en œuvre de la nouvelle réglementation sur les PPMS (Plan particulier de mise en sûreté) ?

Monsieur le conseiller technique prévention sécurité, responsable de l'équipe mobile académique de sécurité, n'a, pour l'instant, aucun élément fiable à délivrer. Dans l'attente de la sortie de la nouvelle circulaire, le BO de 2017 est toujours en vigueur.

Pour la FNEC FP FO, dans le décret d'application de la loi Rilhac, le seul élément manquant reste celui relatif aux PPMS. Monsieur DUSSUYER indique que son organisation syndicale a incité les personnels à ne plus élaborer les PPMS.

Madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale, alerte sur le fait que cela revient à mettre les écoles en difficultés.

Madame la conseillère départementale de prévention fait remarquer que, dans le département, nombreux sont les établissements qui ont reconduit et déposé leur PPMS.

Point de situation sur les conditions matérielles du siège des circonscriptions de Poncin et de Bâgé.

Concernant la circonscription de Poncin l'emménagement dans les nouveaux locaux est programmé mi-décembre 2022. Celui de la circonscription de Bâgé le Chatel est programmé mi-janvier 2023.

[In fine, ces échéances sont respectivement retardées d'un mois et demi]

Formation PSC1 (Prévention et secours civiques de niveau 1). Est-ce que des formations de ce type, ou des mises à niveau, sont prévues au plan de formation 2022 2023 sur temps de travail des Professeurs des Ecoles ?

Si les formations en secourisme ont connu un coup d'arrêt lié à la crise sanitaire, elles ont repris progressivement à partir du printemps 2022.

Deux types de formations relatives aux gestes de secours ou au PSC1 seront proposées en 2022/23 :

- Un parcours, dont l'accès se fera par candidature individuelle, va être prochainement mis en ligne sur la page de l'EAFC (Ecole académique de la formation continue).
- Les circonscriptions ont la possibilité de demander un parcours "collectifs et territoires apprenants" relatif au secourisme. Il convient donc de se rapprocher de l'IEN qui fera les démarches nécessaires auprès de l'EAFC.

Monsieur DUSSUYER fait remarquer que la mise en œuvre de ces formations est différente selon que les personnels appartiennent au premier ou au second degré, d'où l'importance que formation et recyclage soient effectués sur le temps de travail.

17h50 : Départ de madame l'inspectrice d'académie, directrice académique des services de l'éducation nationale

Monsieur le secrétaire général informe que les réponses aux deux questions diverses suivantes seront, après expertise, envoyées par écrit.

o AESH : Au collège de Belley quatre AESH sont en arrêt maladie sur les 8 environ. La conséquence est que des élèves inclus n'ont pas toutes les heures notifiées (que 2 h d'assistance en classe sur les 8 heures notifiées). Une AESH est en arrêt depuis un mois (et demi) à cause de ses conditions de travail. Ses collègues ont dit " Elle n'en pouvait plus. On lui demandait d'encadrer les autres". Que sera-t-il mis en place pour rattraper les heures de cours de ces élèves ? Des aides pendant leurs permanences sont-elles envisagées ? Avec quels moyens en AESH ?

o Comment se met en œuvre le programme pHARe dans l'Ain ?

Monsieur DEVESA souhaite évoquer un point technique relatif aux registres SST et DGI dématérialisés. En effet, à chaque signalement, le directeur d'école reçoit systématiquement une copie du mail à destination de l'IEN concerné : « Vous devez apporter une réponse au signalement ». Monsieur DEVESA demande si une modification des paramètres pourrait modifier cette fonctionnalité.

Madame la conseillère départementale de prévention confirme que ce message n'est pas opportun, d'autant qu'il ressemble à un spam. Elle déplore que les directeurs d'école soient importunés alors qu'elle-même n'a pas d'alerte.

En janvier 2020, elle avait déjà fait part d'un certain nombre de remarques quant à des dysfonctionnements sur les registres dématérialisés.



**ACADÉMIE
DE LYON**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
de l'Ain

Madame la conseillère départementale de prévention transmettra à monsieur le secrétaire général ces éléments et ses propositions d'améliorations techniques.

Monsieur le secrétaire général conclut en rappelant que cette application a été développée il y a plus de cinq ans, ce qui explique qu'elle ait besoin d'être modernisée et rendue plus conviviale.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h05.

La présidente du CHSCTD,

La secrétaire du CHSCTD

Signé

Signé

Marilyne REMER

Marie-Claire LOONIS, FSU

**DÉCLARATION DE LA FNEC FP FO 01
CHSCT-D du 8 novembre 2022**

Madame l'inspectrice d'Académie,

Cette déclaration vient en complément de celle faite hier au CTSD.

A trop tirer sur la corde, elle finit par casser !

Des milliards pour les actionnaires, des clopinettes pour les salariés, c'est le résumé de la politique salariale du gouvernement et des grands groupes.

Des services publics jugés toujours trop coûteux et livrés à la privatisation, c'est le résumé de la politique menée par le gouvernement.

Encore des milliers de suppressions de postes prévus au prochain budget de l'Education Nationale, encore des suppressions de classes, des regroupements de services, une charge de travail accrue pour les enseignants, les AESH, les personnels administratifs et médico-sociaux, les chefs d'établissements (qui manifestaient avec ID FO devant le ministère le 15 septembre)... le Ministre N'DYAE et vous-même devriez mesurer la colère des personnels qui s'est exprimée le 18 octobre et n'est pas retombée.

Les salariés ne laisseront pas le gouvernement minoritaire repousser l'âge de départ à la retraite, ils ne laisseront pas détricoter le code des pensions civiles et militaires.

Les personnels ne laisseront pas le Ministre et ses relais s'en prendre à l'école publique laïque et républicaine par des projets de fermetures, de regroupements, de fusions d'écoles et d'établissements et de services au profit en particulier de l'école privée confessionnelle ou patronale.

Les personnels et la FNEC FP FO avec eux continuent d'exiger les créations de postes nécessaires pour pouvoir fonctionner et l'arrêt des contre-réformes réactionnaires initiées par le ministre BLANQUER (qui avait rendu des millions sur son budget), poursuivies par l'actuel Ministre qui sont les causes primaires des conditions de travail effroyables vécues par les personnels dans de plus en plus d'endroits.

Les conditions de travail se dégradent nationalement et singulièrement dans notre département. Nous ne comptons plus les démissions d'AESH et d'enseignants (48 l'an passé dans le 1^{er} degré et déjà 11 depuis septembre 2022), les demandes de ruptures conventionnelles, les demandes de reconversion de collègues épuisés débutants ou expérimentés comme cette collègue PE avec moins de 4 ans d'ancienneté qui nous a écrit ceci ce dimanche :

« Voilà, j'ai en tête depuis plus d'un an déjà l'idée de me reconverter professionnellement car le métier d'enseignante ne me correspond pas, ou plutôt ce sont simplement ces conditions de travail épuisantes et le manque de reconnaissance qui m'ont refroidie. Aujourd'hui, j'ai la boule au ventre à l'idée de reprendre demain et je ne compte plus le nombre d'arrêts de travail que j'ai dû faire à cause des complications de santé que l'angoisse a généré. »

Ou cette collègue AESH qui réfléchit à démissionner et nous écrit hier soir ceci :

« La maltraitance envers les AESH et les élèves accompagnés s'accroît, notamment à cause des PIALs...

Des AESH sont déplacés contre leur gré du jour au lendemain et sans qu'on les ait consultés au préalable et « abandonnent » les enfants qu'ils accompagnaient pour se voir accompagner 3 ou 4 élèves dans un autre établissement, quelques heures par ci par là... de plus, il y a parfois 3 AESH pour un même élève sur la semaine ! Il leur a été signifié qu'ils sont affectés sur une école et non pas pour des élèves en particulier, donc déplaçables à souhait en fonction des besoins des élèves... Mais quand est-t-il du bien être des élèves à l'école ? Et de celui des AESH dans leur travail ? De plus, les familles ne sont même pas informées que leur enfant puisse avoir 3 AESH sur la même semaine ! »

Sur des Aesh déplacés du jour au lendemain, nous vous l'indiquions hier au CTSD, un courrier des personnels du collège de Ceyzériat avec leur sections syndicales FO, FSU, CGT est en cours d'envoi à Monsieur le Recteur avec copie à vous Madame l'IA DASEN. Décidément, nous y reviendrons lors de ce CHS CT D l'abandon des PIAL et la satisfaction des revendications des AESH en terme de statut et de salaire (un temps plein pour 24h00 tout de suite) est une urgence !

Madame l'inspectrice d'Académie,

Nous ne comptons plus les collègues en pleurs lors des tournées d'écoles, d'établissements ou au téléphone le soir tard, le week-end et durant les congés, ceux qui sont en arrêt de travail en lien avec des conditions et une charge de travail devenues insupportables pour eux. Nous n'acceptons pas l'absence de réponses adaptées de la part de l'administration. Les obligations de services doivent être respectées (24 + 108 dans le 1^{er} degré) sinon cela veut dire que les 48 démissions historiques de 2021 - 2022 ne seront pas un record !

Ce CHSCT D va une nouvelle fois traiter de fiches SST consacrées aux conséquences désastreuses de la politique dite de l'inclusion systématique. Il y a urgence à agir et nous le disons tout net, nous ne laisserons pas sans réagir nos collègues tomber malades parce que l'administration leur impose de telles conditions de travail, nous n'acceptons

pas l'entreprise de culpabilisation qui a lieu y compris dans ce département rendant responsables nos collègues de situations ingérables dans lesquelles on les place.

Sur les évaluations d'école, comme indiqué hier au CTSD, nous y reviendrons lors de ce CHS CT D car c'est bien de conditions de travail et de stress au travail des personnels dont il s'agit.

Ces évaluations sont rejetées par les personnels dans le 1^{er} comme le 2nd degré.

Sur l'autoévaluation.

Au moment où le ministre crée le chaos en fermant des classes et des postes dans les écoles et les établissements spécialisés, en n'assurant plus le remplacement des enseignants absents, en développant l'inclusion systématique, les collègues n'auraient d'autre choix que d'assumer la responsabilité de la situation en s'autoévaluant avec les parents, les élèves voire les élus locaux... Cela s'apparente à une autoflagellation !

Sur l'évaluation externe.

Elle s'apparente ni plus ni moins à un audit d'entreprise privée chargé de mettre au pas les personnels de l'école et de renforcer la tutelle des collectivités territoriales. C'est la mise en place d'un « management » cher au président Macron et la remise en cause du statut des personnels qui, jusqu'à présent, n'étaient évalués que par leur supérieur hiérarchique direct, l'IEN de circonscription. La FNEC FP FO refuse la transformation de l'École en entreprise et défendra pied à pied le statut des personnels

Le SNUDI FO rappelle :

- Rien dans les obligations de service des enseignants du 1er degré ne peut donc les contraindre à subir une évaluation d'école sous quelque forme que ce soit !
- Rien dans les obligations de service des enseignants ne peut leur imposer de mettre en œuvre une « autoévaluation », qui plus est avec les parents, les élèves, les personnels municipaux, les « partenaires » ou les élus locaux !
- Rien dans les obligations de service des enseignants ne peut leur imposer de supporter une « évaluation externe » !

Nous avons bien noté que la liste des écoles ciblées a pris du temps à être établie depuis fin août et va nous être adressée d'ici peu.

Le SNUDI FO rappelle la position intersyndicale de l'Ain (SNUDI FO, SNUIPP FSU, SE UNSA, CGT, SUD) qui vous a adressé un courrier le 20/09/2022 qui demande l'« Arrêt immédiat des évaluations d'école ».

Nous ajoutons que la branche IEN du syndicat ID FO demande l'abandon du dispositif d'évaluation d'écoles et établissements et ajoute dans sa profession de foi aux élections à la CAPN « outre qu'il remet en cause l'expertise des inspecteurs et les liens historiques de proximité avec les équipes pédagogiques, il accentue la dégradation de leurs conditions de travail. »

Par ailleurs le ministre, qui a été contraint de reporter ces évaluations au 2^{ème} trimestre, dit lui-même que la participation à ces évaluations est facultative.

Nous attirons aussi votre attention sur le vivier des évaluateurs externes comme des collègues de RASED qui manquent déjà cruellement auprès des élèves. Parmi ce vivier, compte tenu de l'absence de base réglementaire à une désignation d'enseignants, les collègues qui demanderaient à en être retirés et à ne pas participer à la 1^{ère} réunion du 10 novembre doivent être entendus.

Le SNUDI-FO rappelle que Béatrice Gilles, la présidente du Conseil national de l'évaluation, a précisé l'an dernier aux IEN que les évaluations d'écoles doivent se dérouler pendant une période d'au moins 12 semaines ! Ainsi toute parole rassurante ou pseudo engagement d'effectuer ces évaluations dans le cadre des 108 heures ne visent qu'à contraindre les collègues à s'engager dans ce dispositif chronophage (plus de 30 heures) qui n'a pour seul but que de remettre en cause la liberté pédagogique individuelle et le statut d'enseignant fonctionnaire d'Etat.

Nous souhaitons terminer sur des aspects positifs

- o La direction d'école.

Suite à notre demande du 21 octobre, La prolongation de la campagne du 10 au 15 novembre pour la Préparation de la rentrée scolaire 2023 - prévisions d'effectifs – des écoles publiques est une bonne nouvelle appréciée par les directeurs.

- o Suivi des registres

La FNEC FP FO se félicite du travail sur les Registres et notamment du compte rendu du Groupe de Travail du CHSCT D 13 octobre qui permet d'avancer sur les dossiers et de rendre compte aux collègues.

Déclaration liminaire -CHSCT D du 8 novembre 2022
Intervention de Karen Ansberque pour l'UNSA Éducation



Madame l'IA-Dasen, présidente du CHSCT,
Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT de l'Ain,

En propos liminaire de cette réunion du CHSCT départemental, la première de cette année scolaire, l'UNSA Éducation tient à faire part de ses alertes et demandes concernant la gestion des conditions de travail et de la qualité de vie des agents par l'employeur.

Les métiers de l'Éducation nationale n'échappent à aucune crise, qu'elle soit sanitaire, sociale, économique, énergétique. Ils sont même souvent plus impactés que d'autres secteurs car le service public, au cœur de la vie et du quotidien de chaque citoyen français, ne peut s'interrompre au risque d'engendrer des crises toujours plus grandes et plus graves. La crise sanitaire que nous avons endurée durant deux longues années, et qui est encore largement présente via les stigmates qu'elle a laissés, a témoigné d'un parti pris par notre employeur : sa volonté d'un service public qui se doit de fonctionner quel qu'en soit le prix. Si à l'UNSA Éducation, nous n'avons jamais économisé notre temps et notre énergie pour défendre le service public d'Éducation et être force de propositions pour le rendre plus adapté à la réussite de TOUS les élèves et respectueux de TOUS les personnels, nous sommes convaincus que le « à tout prix » ne doit jamais être la règle et qu'il est même un mauvais calcul. Non les conditions de travail des personnels ne sont pas sacrificables, non la dégradation de leur santé au travail n'est pas ignorable !

Plus que jamais vigilante au regard de la gestion de crise sanitaire que nous avons vécue, l'UNSA Éducation alerte d'ores et déjà l'employeur sur deux points : le traitement de la santé de ses personnels et la gestion de la crise énergétique. Spécifiquement à la santé des personnels, l'UNSA Éducation demande :

1. Une gestion bien plus respectueuse des personnels en situation de handicap dont la maltraitance par l'employeur s'est aggravée ces dernières années faute de dispositifs d'aménagement suffisants et de formation RH des personnels accompagnant les parcours. On pourrait malheureusement dire et sans exagération que pour exercer en situation de handicap dans l'Éducation nationale, il faut être en bonne santé.

2. Une planification d'un travail sur la santé mentale des personnels .

Plus que jamais, les personnels de l'Éducation nationale se rejoignent sur une problématique inédite : celle de l'attractivité de leurs métiers. Il n'est aujourd'hui aucunement exagéré de dire qu'aucun métier de l'éducation nationale n'est épargné par un mal-être au travail. En cela la récente enquête menée par A&I Unsa est essentielle car elle cible ce facteur important de la fuite du métier, elle le mesure pour en comprendre les mécanismes et en dégager une définition essentielle de leviers collectifs.

Certes le contexte de ces deux dernières années a participé à en arriver à ce constat et cette réaction collective de saturation. Mais si la crise sanitaire a accentué les problématiques de santé à l'Education nationale, elle ne les a pas fait naître. Elle a notamment mis en exergue le désert médical que représente notre institution.

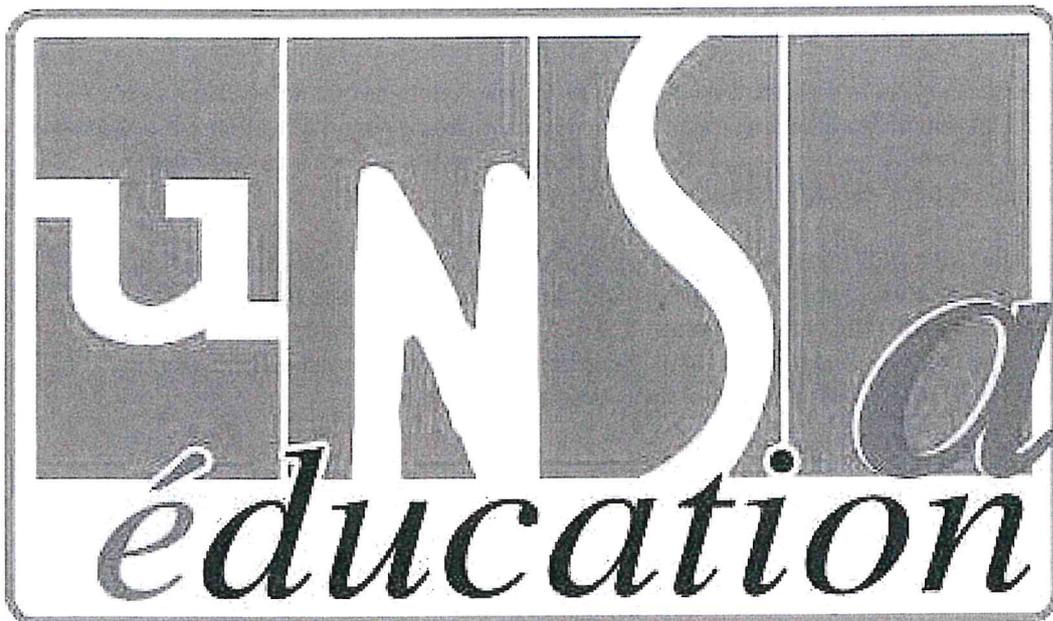
Aggravant cette caractéristique du métier, l'employeur priorise l'évaluation des risques matériels tout comme l'accompagnement à la santé physique. L'absence de réponse institutionnelle à l'accompagnement des élèves à comportement perturbateur, la désastreuse prise en compte de la dépression, l'absence de droits liés à l'épuisement professionnel ou encore le passage sous silence de la démission silencieuse en sont de cruels témoins. Diagnostiquer - identifier - prévenir doivent être les maîtres mots des chantiers que le ministère doit ouvrir en matière de santé au travail.

La formation à l'entrée dans le métier comme tout au long du parcours est un levier essentiel dans la prévention des risques.

Concernant la gestion de la crise énergétique, l'UNSA Éducation alerte l'employeur sur l'orientation politique qui se dessine : sacrifier les projets pédagogiques pour financer des surcoûts énergétiques, sacrifier des conditions d'apprentissage et d'exercice décentes au prétexte d'économie d'énergie. Nous exigeons d'ores et déjà :

1. Un appui financier pour qu'écoles et établissements n'aient pas à choisir entre qualité de service d'éducation et conditions matérielles d'accueil décentes ; dissocier les deux serait une erreur dommageable ;
2. Un travail de l'instance sur les mesures d'urgence à envisager pour permettre un bâti scolaire et un bâti administratif de notre institution moins couteux en énergie : les fiches éditées par le ministère via sa cellule Bâti scolaire ne présentent à ce jour aucun caractère réaliste et réalisable pour répondre à une telle urgence, nous l'avions déjà spécifié.

Je vous remercie de votre attention.





Déclaration liminaire
CHSCTD 01 du 8 novembre 2022

Deux mois après la rentrée, nous nous trouvons dans la 8e vague du Covid, vague pour laquelle le tout nouveau Covars (successeur du Conseil scientifique) déclarait début octobre qu'il nécessiterait de remettre le masque. Une telle perspective est loin d'être réjouissante et fera disparaître doublement les sourires de nos mines enjouées si elle venait à se réaliser. Quelle que soit la réalité, il est indispensable que notre Ministère, et vous Mme la Directrice Académique, puissiez veiller à ce que les instructions nous arrivent en temps utile. En effet le passé récent lié à la situation sanitaire a été source de fatigue, d'énervement pour des collègues qui bien souvent apprenaient les nouvelles directives à quelques jours seulement de leur mise en place, avec des délais qui désorganisaient fortement les services et demandaient du travail bien au-delà des horaires de service habituels. Heureusement que les collègues directrices et directeurs, et leurs adjointes et adjoints dans une moindre mesure, n'ont pas demandé de rattrapage d'heures supplémentaires pour les nombreux dimanches passés à contacter des familles, établir des listes et préparer des courriers individualisés, réorganiser leurs pratiques d'école... ils ne l'ont pas fait parce que ce n'est pas prévu, certes. Et pourtant, allez savoir pourquoi, il subsiste comme une trace de suspicion de notre Ministère à notre égard, lui qui veut toujours vérifier que nous « faisons bien nos heures », toutes ces heures que nous devons et que nous ne ferions peut-être pas... comme ces deux demi-journées de pré-rentrée, « dégagees » pour des actions de formation. Mais si elles sont dégagees, c'est que jusqu'à présent elles sont engagées. Il faudra nous dire à quel endroit, parce que nos collègues ont vraiment l'impression qu'ils sont corvéables à merci, que le Ministère prend et qu'ils n'ont qu'à obéir. Vous direz que 3h c'est peu, mais nos collègues ne sont pas nées de la dernière pluie, et il suffit d'une goutte pour faire déborder le réservoir et éventuellement y mettre le feu. Première vague de mise sous pression des collègues.

La rentrée a été compliquée pour beaucoup de collègues nommés tardivement, après la mi-juillet, sur leur ou leurs école(s) d'affectation. Comment contacter des collègues à cette date ? Comment préparer sereinement la rentrée ? Comment trouver un logement social dans les temps ? Nous connaissons des collègues qui, nommés dans le Pays de Gex, n'ont pas trouvé de logement dans le Parc Public et se sont retrouvés dans le parc privé, avec des dépenses trop importantes au regard du salaire. Bien des enseignant.es nouvellement nommés se sont retrouvés placés en situation de stress important pour pouvoir envisager sereinement la rentrée. Deuxième vague de pression.

Nous faisons immédiatement le lien entre ces débuts difficiles et un métier qui voit de plus en plus de professionnelles abandonner le navire : 49 démissions l'an passé, autant de personnels qui ont été formés, et qui cependant, malgré la stabilité de l'emploi, arrêtent d'enseigner. Fatigue, perte de sens, déclassement salarial : autant d'éléments à prendre en compte si le MEN ne veut pas voir exploser les arrêts maladies, disponibilités (qui sont parfois le prélude à la démission) et les démissions, donc. Chaque démission est un constat d'échec et un vecteur de fragilisation des équipes, car cela induit très souvent la réponse suivante : recrutement d'enseignant.e contractuel.le, formation initiale pour ainsi dire inexistante (sauf s'il s'agit de candidats ayant échoué au concours, malgré le nombre

de places non pourvues, travers pernicieux) et charge de formation sur place qui revient à sur nos collègues, qui n'en demandaient pas tant. Ils auront les remerciements de leur hiérarchie, n'en doutons pas. Troisième vague de pressions.

Rentrée qui voit s'installer un malaise d'un genre nouveau : le ministère décide, sans bilan, de généraliser l'expérimentation des évaluations d'écoles. Que de temps perdu, pour des objectifs bien maigres ! Il nous a été dit que cela avait pour objectif de refaire les projets d'école et d'apporter de la formation continue aux équipes. Mais si c'est pour en arriver là, autant le faire tout de suite sans passer par cette énième déclinaison de la dérive managériale de l'école. Evaluation externe, questionnaires de satisfaction : en quoi cela va-t-il améliorer le regard que les enseignant.es ont sur leur propre pratique ? Ils et elles ne seront toujours pas assez ceci, ou trop cela, au regard d'indicateurs judicieusement choisis. La dépossession du métier est rampante, elle affecte beaucoup de nos collègues. Ce dispositif ne rencontre pas l'adhésion, il ne relève d'aucune priorité sinon celle de se plier à un modèle où l'on note, on classe pour établir des moyennes et des diagrammes en toile d'araignée. Nombreuses sont les organisations syndicales à en demander l'abandon. Nombreuses et nombreux sont les collègues circonspects face à cette perspective, car ils et elles tiennent réellement à pouvoir choisir leur formation continue. Et n'accepteront plus d'entendre que s'il y a quelque chose de pourri dans leur école, cela relève de leur seule responsabilité pédagogique. Vous pouvez encore reporter ces évaluations et permettre aux enseignant.es et enseignant.s d'accéder à une formation continue qu'ils et elles choisiraient. Les constellations n'en sont pas la meilleure illustration... Quatrième vague de pressions.

Un autre sujet d'inquiétude pour les conditions de travail concerne les AESH et les équipes dans lesquelles travaillent ou devraient travailler des AESH. Une enquête locale, sur le Pays de Gex, et qui touche plus d'une vingtaine d'écoles, fait apparaître un manque de 133h d'AESH par rapport aux notifications, et la situation doit être encore plus grave que cela sur l'ensemble des circonscriptions. Cet emploi d'AESH est trop précaire, il provoque de l'instabilité à plusieurs niveaux, et peut amener les personnels parfois démunis, par manque de formation, devant des situations trop complexes, à renoncer à leur poste. Des échecs personnels, un sentiment d'impuissance, des équipes en souffrance : autant d'éléments à prendre en compte si l'on veut éviter des catastrophes en terme de ressources humaines. Cinquième vague de pressions.

Nous ne jouons pas ici à atteindre le même nombre de vagues que le Covid, nous restons à cinq car il y a déjà là suffisamment de matière pour comprendre à quel point notre métier repose sur de l'humain, et que c'est notre humanité qui souffre dans les conditions que nous décrivons. Ce facteur humain doit être considéré en priorité, il explique un très grand nombre de situations de crise dans nos écoles. Nous agissons au quotidien, au sein de nos organisations et dans ce CHS (et son successeur le CSA) pour que les conditions de travail, d'emploi, remettent nos collègues sur la voie de la sérénité et de la sécurité professionnelles.



Rapport d'activité

du service médico-social de prévention en
faveur des personnels du département de
l'Ain
2021 – 2022

Docteur Isabelle LAPIERRE
Vanessa DUMONT
Véronique GILBERT
Clotilde OUTRÉ
Sylvie PACALET

1. Présentation du service médico-social de prévention

L'**unité de lieu** du service de médecine de prévention et du service social des personnels facilite le travail en collaboration et permet d'envisager le travail effectué comme celui **d'un service médico-social de prévention en faveur des personnels**.

Il est composé :

- de **2 assistantes sociales** disponibles pour des entretiens téléphoniques ou physiques (sur rendez-vous au service médico-social ou lors de permanences) ;
- de **la secrétaire du service social** (présente à mi-temps, les lundis, mercredis matin et jeudis) ;
- du **médecin chargé de mission de prévention** disponible deux jours/semaine sur rendez-vous au service médico-social ;
- de **la secrétaire du service médical** ;
- de **l'infirmière de prévention et de santé au travail**.

2. Communication

Un travail de communication est régulièrement réalisé en commun par le service médico-social de prévention:

- affiche envoyée aux établissements à chaque rentrée scolaire pour diffusion ;
- sensibilisation des IEN sur les points de vigilance ;
- interventions dans le cadre de la formation des directeurs d'école nouvellement affectés et des AESH ;
- présentation du service lors de la réunion plénière des assistantes sociales scolaires, celles-ci pouvant être des relais auprès des personnels des établissements.

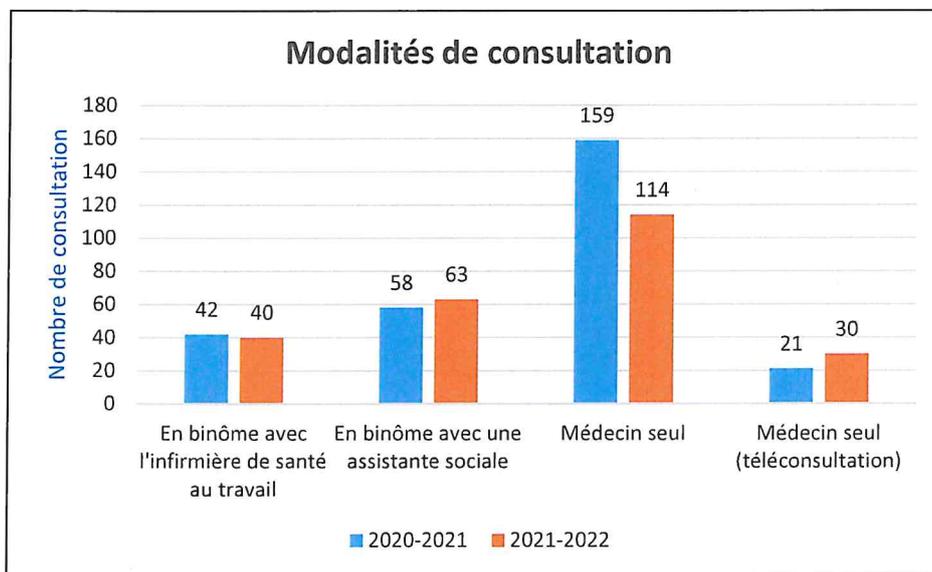
Plus spécifiquement, le service social assure :

- la réactualisation des informations du site internet de la DSDEN;
- la diffusion systématique par messagerie académique d'un point sur les aides accessibles aux AESH;
- une information auprès de psychologues de l'éducation nationale dans un CIO à la demande du directeur.

3. L'activité clinique

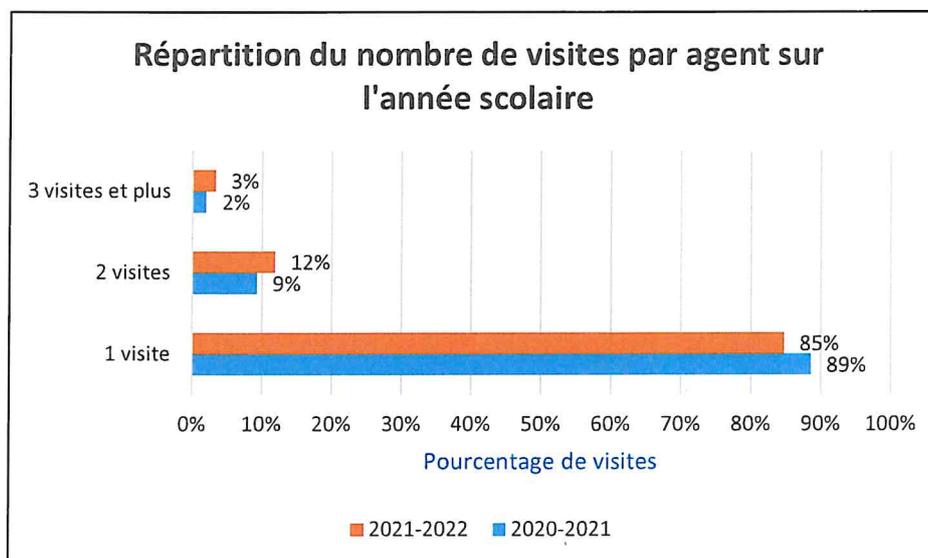
3.1. Les visites médicales

Dans le cadre du suivi des agents, **247** consultations médicales ont été honorées sur les **253** prévues, soit **97,63%** de consultations honorées. **30** consultations ont été réalisées par téléphone. En effet malgré la crise sanitaire de la Covid-19, la très grande majorité des consultations ont pu être maintenues sur site.



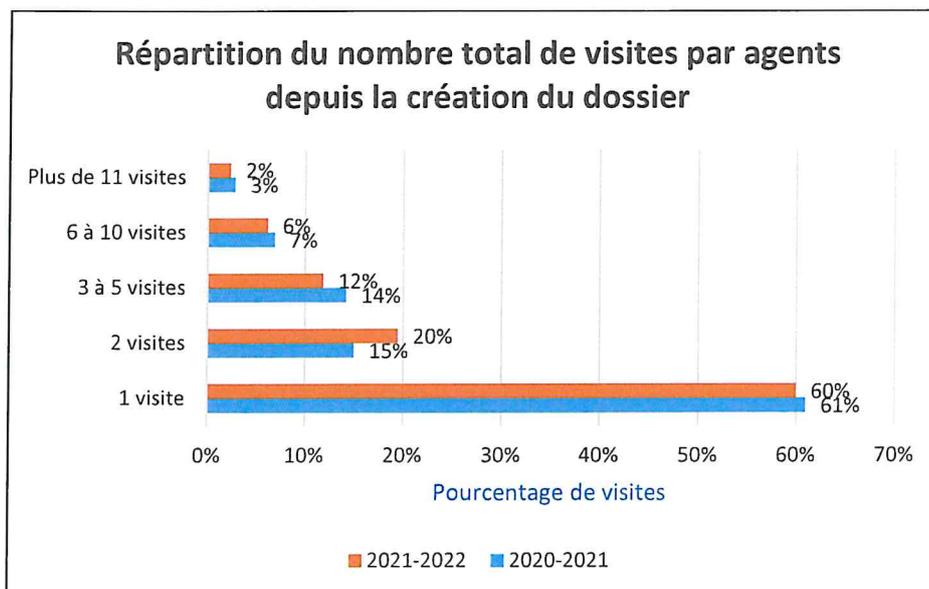
Les **consultations réalisées en binôme** avec l'équipe médico-sociale représentent donc **41,7%** de l'activité de consultation en présentiel du médecin de prévention. Cette modalité répond au besoin de cohérence dans le parcours d'accompagnement des personnels. Le travail en équipe pluridisciplinaire joue un rôle essentiel dans celui-ci.

Ces 247 consultations ont permis d'accompagner **210 personnels**.



Un peu plus d'1/7^e des personnels rencontré par le médecin de prévention dans le cadre d'une consultation, l'ont été plus d'une fois durant l'année scolaire.

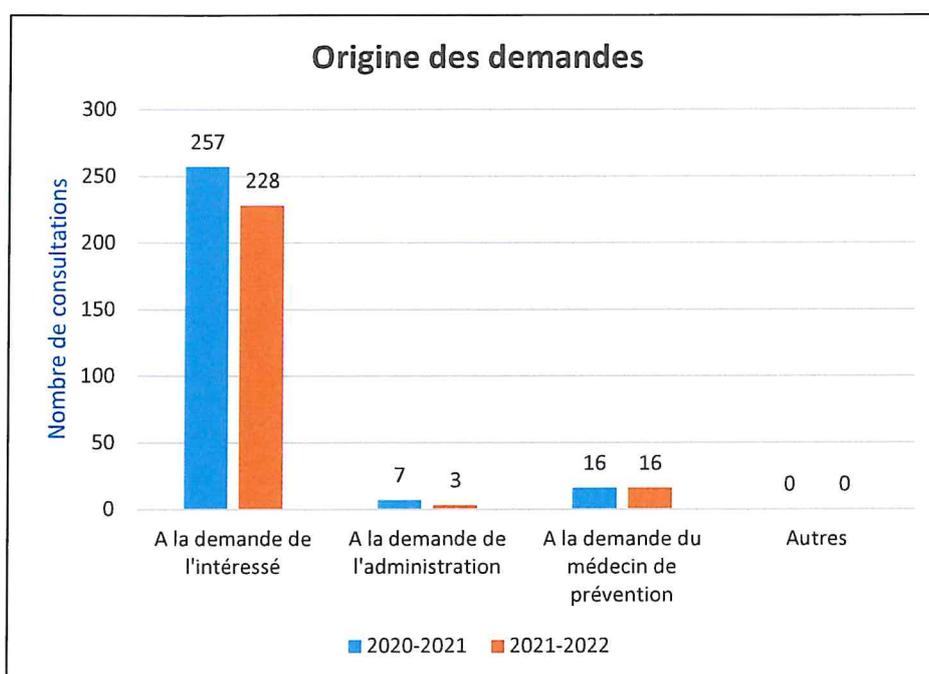
Par ailleurs, sur les 255 dossiers créés cette année, 143 ont donné lieu au moins à une visite médicale.



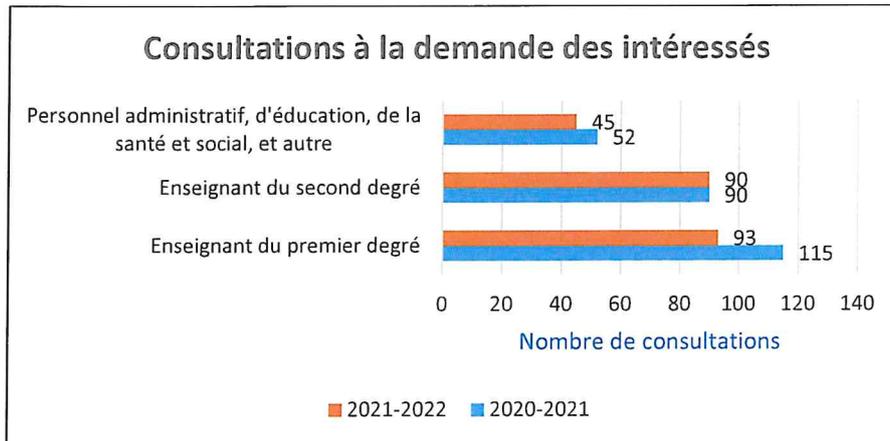
2/5^{ème} des personnels ayant bénéficié d'une visite cette année, ont déjà consulté au moins une fois le médecin de prévention depuis leur affectation dans le département de l'Ain.

Cela nous permet de souligner que les accompagnements réalisés par le service de médecine de prévention des personnels **s'inscrivent dans la durée**, même si le contexte sanitaire de cette année scolaire a impacté la prise en charge pluridisciplinaire des situations.

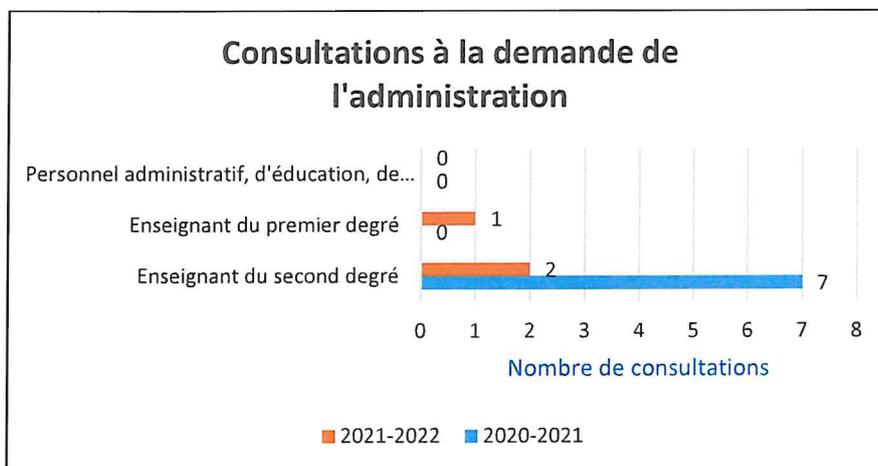
En classant les visites médicales en fonction de l'origine des demandes, nous notons que **92,3%** des consultations sont à l'initiative des intéressés.



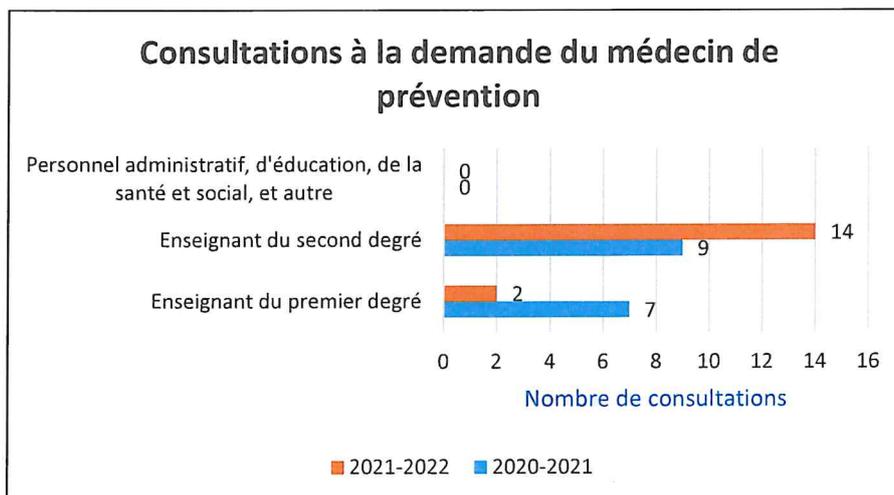
Considérant les consultations réalisées à l'initiative des intéressés, près d'**1/5^e** de celles-ci concernent des personnels « non-enseignants » et la proportion de ces personnels ayant consulté a augmenté depuis l'année scolaire dernière.



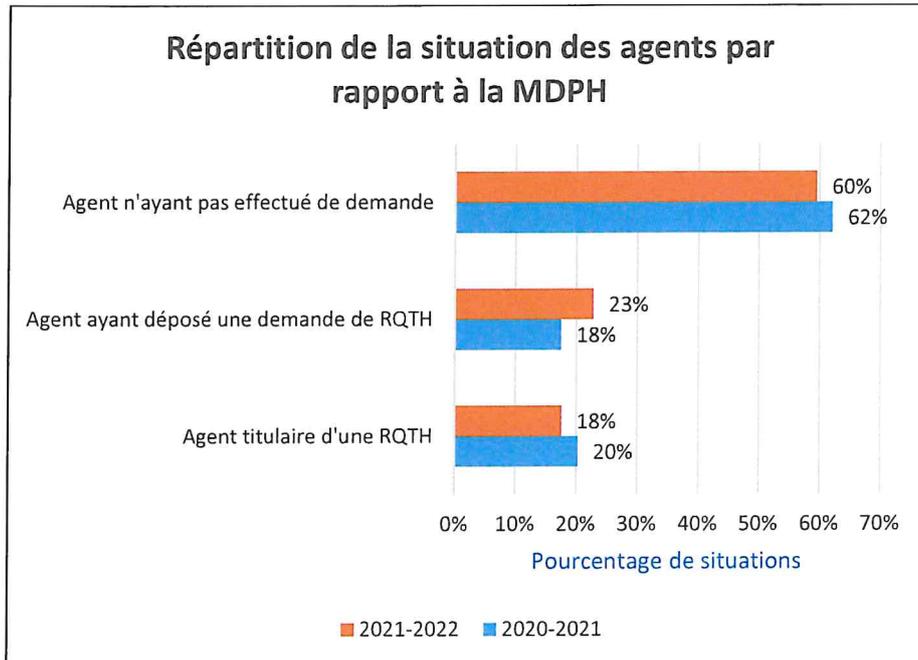
2/3 des consultations à la demande de l'administration a concerné des enseignants du second degré.



87,5% des consultations à la demande du médecin de prévention a été programmée pour des enseignants du 2nd degré.

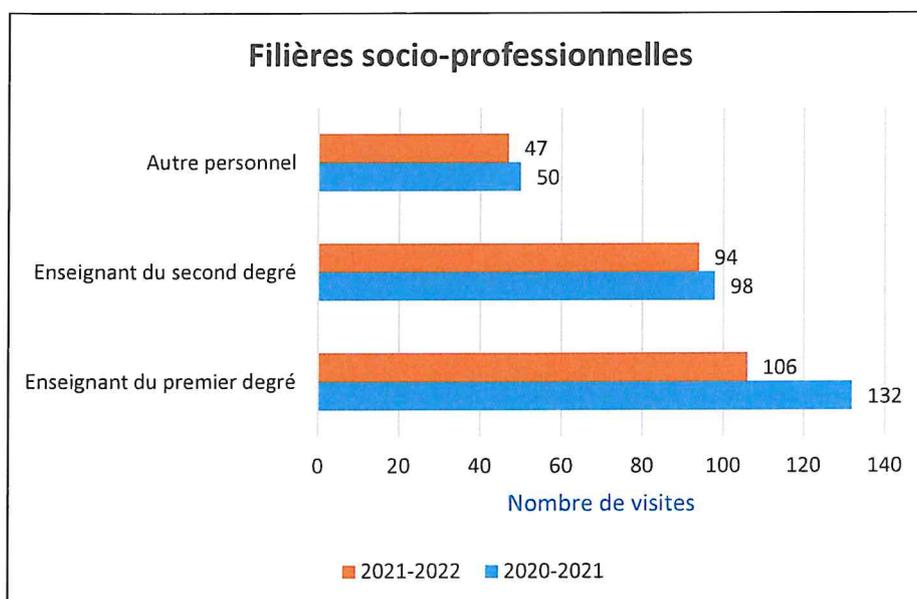


Nous pouvons noter qu'un **peu plus de 2/5^{ème}** des agents ayant consulté le médecin de prévention sont en lien avec la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

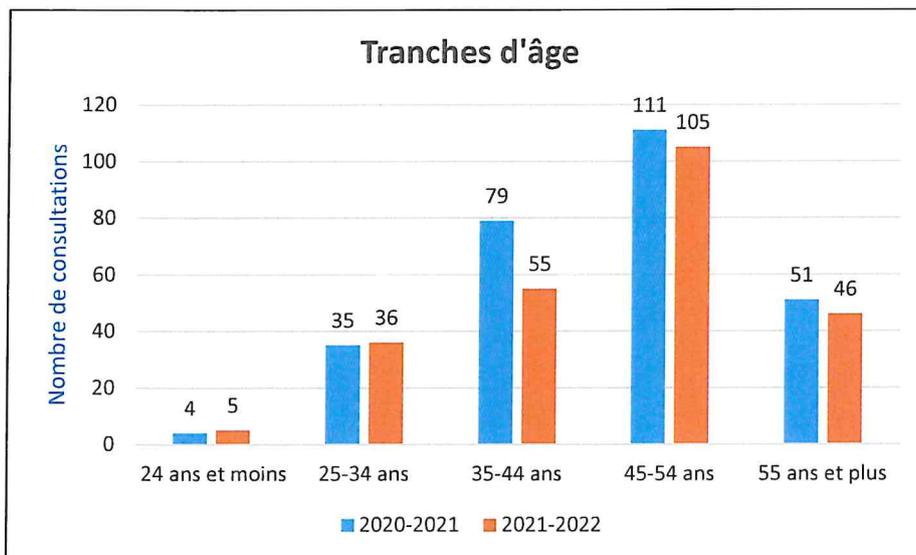


Les assistantes sociales des personnels et l'infirmière de prévention ont accompagné **51 personnels** dans le parcours d'élaboration de leurs demandes auprès de la MDPH (RQTH, carte mobilité inclusion, AAH, ...).

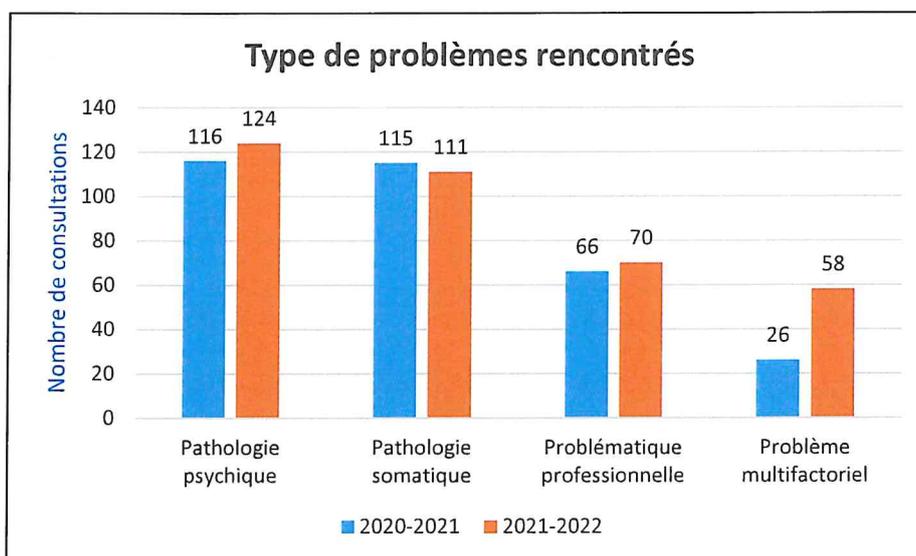
En considérant la répartition des consultations selon la filière socio-professionnelle des agents, nous notons que **42,9%** des consultations concernaient des enseignants du premier degré, **38,1%** des enseignants du second degré et **19%** d'autres personnels. La proportion des personnels « non enseignant » ayant consulté le médecin de prévention a augmenté.



Un peu plus de 3/5^e des consultations (61,1%) avec le médecin de prévention touchait des personnels âgés de 45 ans ou plus.



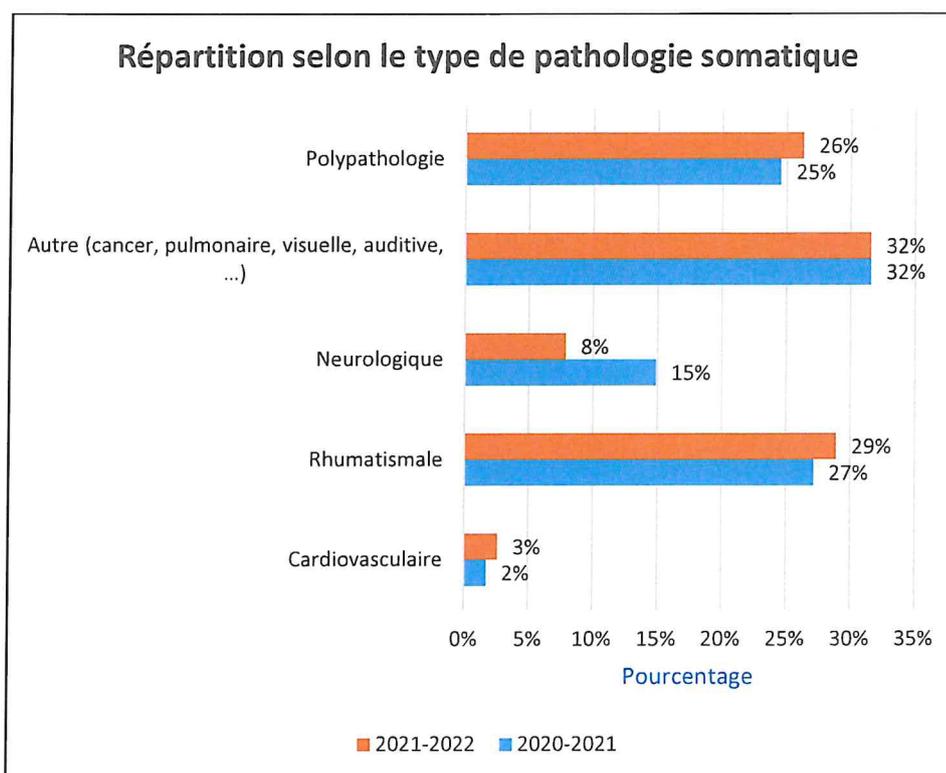
Les problèmes rencontrés par les personnels sont tant d'ordre psychique que somatique, avec dans **19%** des situations des sources multifactorielles (proportion en augmentation par rapport à l'année scolaire précédente : 8,75%).



Il semble important de souligner que dans **plus d'1/4** des consultations réalisées par le médecin de prévention (28,34%) des problématiques **d'ordre professionnel** ont été soulevées (mal-être au travail, harcèlement, ...). Ce pourcentage est **en augmentation** ces deux dernières années.

Lors des consultations, quand une problématique somatique était évoquée, il s'agissait :

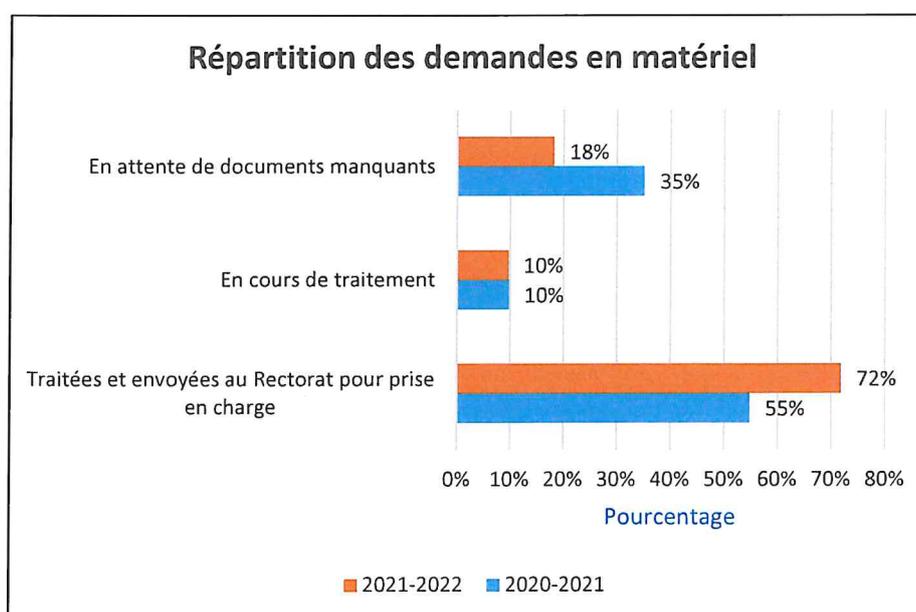
- dans un peu plus d'1/4 des cas de polyopathologies ;
- dans un peu plus d'1/4 des cas de pathologies rhumatismales.



3.2. Les demandes pour les personnes reconnues en qualité de « travailleur handicapé »

67 personnels ont été accompagnés pour des demandes d'aménagement de poste en matériel (aménagement de poste ergonomique, audioprothèses, ...) durant cette année scolaire, ce qui représente 82 dossiers de demandes de matériel.

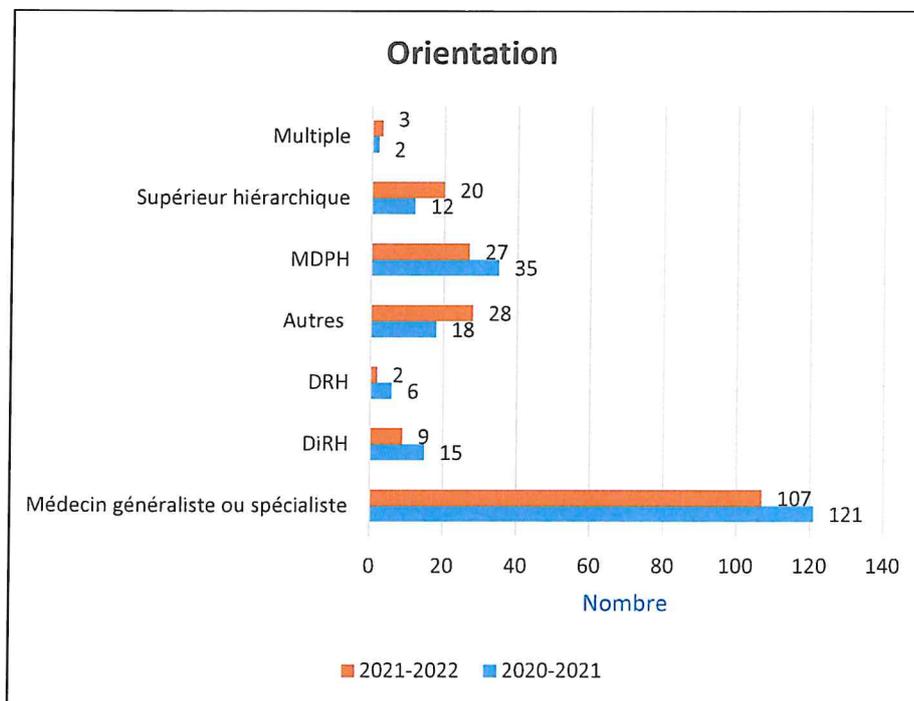
Il est à noter que le délai entre l'envoi des dossiers au Rectorat et la mise en place complète des aménagements est variable, dépendant des crédits FIPHP.



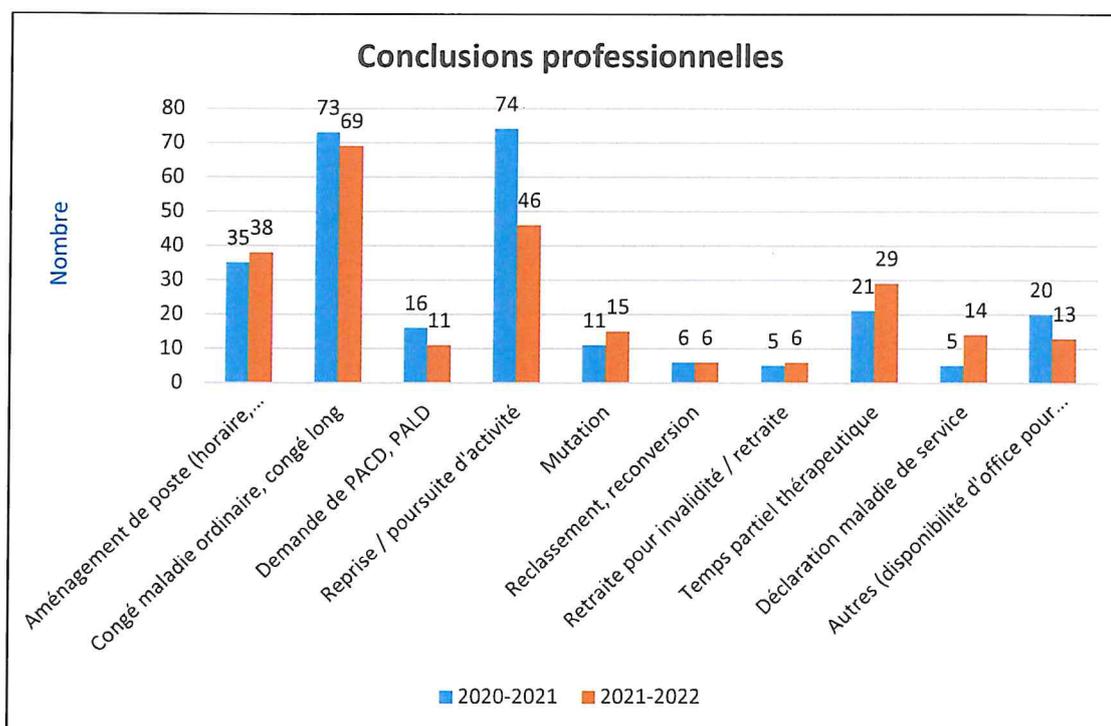
3.3. Les différentes orientations

2/3 des situations (66,8%) ont été orientées vers des professionnels « extérieurs à l'Education Nationale ».

Parmi ces situations orientées vers des partenaires extérieurs, **près de 2/3** (64,84%) l'ont été vers un médecin généraliste ou spécialiste.



3.4. Les conclusions professionnelles



3.5. Les maladies professionnelles et les accidents de service

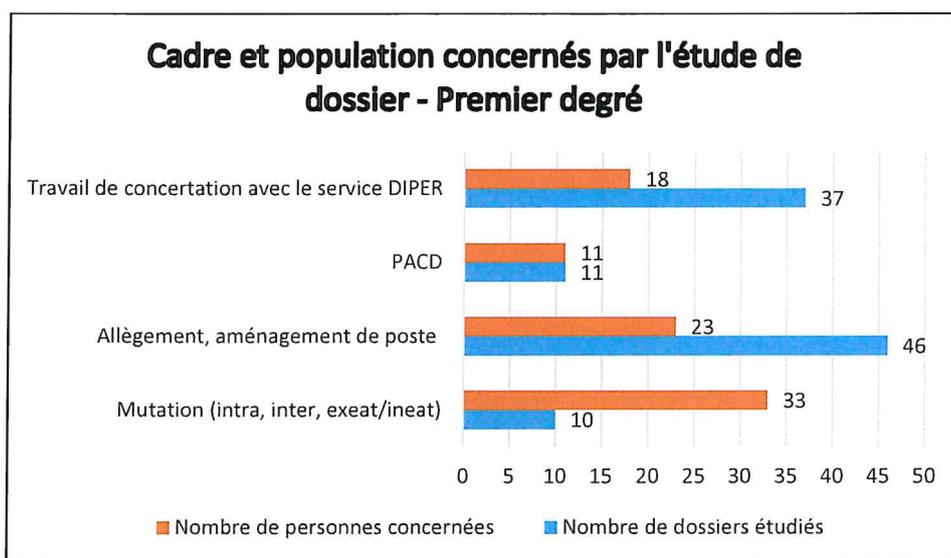
Plusieurs rapports ont été rédigés dans ce cadre par le médecin de prévention :

- six rapports concernaient une déclaration d'accident de service ;
- un rapport concernait une déclaration de maladie à caractère professionnel.

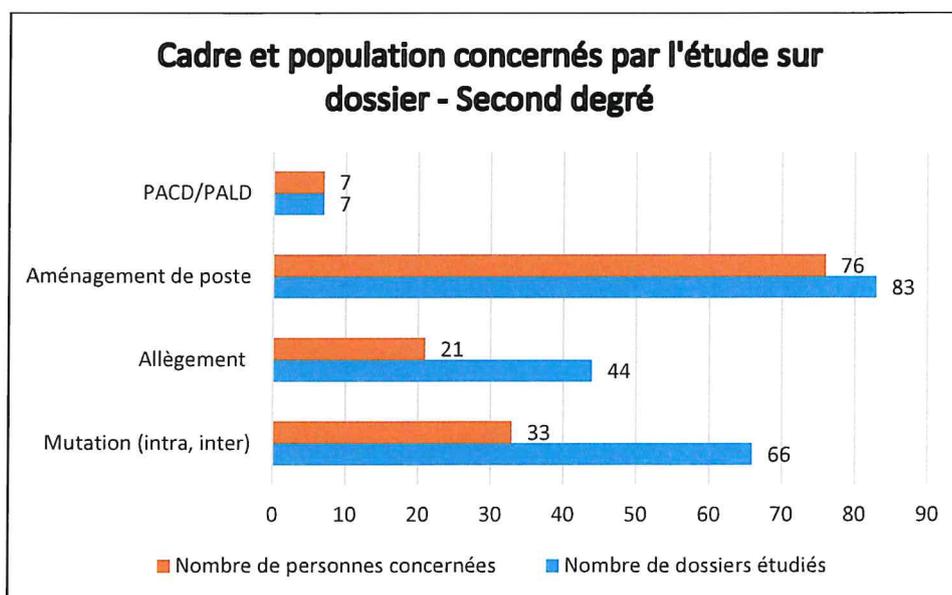
3.6. Les situations étudiées sur dossier

304 situations ont été étudiées correspondant à **222 agents**.

Les situations du 1^{er} degré représentent **34,2 %** de ces situations et **38,3%** des personnels concernés par ces études de dossier.



Les situations du 2nd degré représentent **65,8%** de ces situations et **61,7%** des agents concernés par ces études de dossier.



3.7. L'accueil physique et le secrétariat du service médical

Durant cette année scolaire, la secrétaire du service a :

- reçu ou émis 1087 appels téléphoniques ;
- créé 255 nouveaux dossiers ;
- traité environ 4000 courriers (papiers et électroniques) ;
- accueilli physiquement 217 personnes ;
- participé à 9 groupes de travail ;
- participé à 68 réunions d'équipe.

3.8. Les entretiens infirmiers

320 entretiens infirmiers ont été réalisés dans le cadre de l'accompagnement des personnes nécessitant une surveillance particulière, et ce sous différentes formes (téléphonique, au bureau, à domicile, sur le lieu de travail, ...).

Une partie de ces entretiens a été consacrée :

- à l'accompagnement de l'élaboration des dossiers MDPH (46), très souvent en binôme avec l'une des assistantes sociales des personnels ;
- aux études de poste (25) sur les lieux d'affectations et à l'accompagnement de l'aménagement de ces postes de travail en matériel.

3.9. L'accompagnement social

Le service social bénéficie d'un secrétariat à mi-temps ce qui permet une efficacité et une réactivité plus importantes dans l'accompagnement des personnels et de 2 assistantes de service social, soit une pour 5433 personnels.

Le service est fortement impacté depuis deux ans par un fort absentéisme et une problématique RH. Le fonctionnement repose actuellement sur une seule des deux AS titulaires. Il est nécessaire de stabiliser une affectation à ses côtés. Les chiffres que nous allons énoncer tout au long de ce rapport sont en très grande majorité ceux d'une seule assistante sociale.

3.9.1. L'origine des demandes

Au total, 381 entretiens ont été effectués sous différentes formes (au bureau, à domicile, sur le lieu de travail, lors des permanences, par téléphone) par une assistante sociale, ce qui représente 218 personnes accompagnées. Dans le cadre de la crise de la COVID-19, cette dernière modalité a été proposée pour maintenir le lien avec des personnes vulnérables.

Les personnels nous sollicitent pour la plupart de leur propre initiative. Parfois ils sont orientés par des partenaires externes (principalement le service social de secteur), des collègues, le service gestionnaire, le supérieur hiérarchique (IEN, chefs d'établissement), ou encore par des proches.

3.9.2. Le profil des personnels

Lors de ces entretiens, les personnels concernés sont pour **plus de 1/3** des enseignants du 1^{er} degré : 83.

C'est le reflet du travail de proximité avec la DSDEN et les IEN, et de l'implication demandée par la DASEN en appui de la gestion des ressources humaines.

59 personnels du second degré ont été accompagnés.

76 personnels administratifs, techniques, infirmiers et sociaux, AED et AESH, ont été reçus, chiffre en net augmentation.

Les assistantes sociales se mettent à disposition des agents qui font une demande de congé long.

Les personnels se saisissent souvent de cette proposition de rencontre. Un espace d'écoute et d'éclairage sur leurs droits et les procédures complexes leur est proposé. La question des modalités sur leur reprise d'activité est également abordée.

Nous recevons essentiellement des personnels du secteur public.

3.9.3. Les motifs des demandes

➤ Le domaine de la santé

Les assistantes sociales interviennent sur ce champ en étroite collaboration avec le service médical pour apporter des réponses plus adaptées et globales aux personnels. Cela concerne plus de la moitié des situations accompagnées.

Elles apportent un éclairage sur la législation, sur les différentes positions statutaires.

Le travail collaboratif nous permet d'accompagner les personnes en situation de reprise d'activité, de réorientation professionnelle.

Concernant les personnels en situation de handicap, elles travaillent aux orientations vers la MDPH et à la constitution des dossiers. 36 personnes ont ainsi été accompagnées.

L'articulation systématique avec l'infirmière de prévention, permet d'accompagner beaucoup plus précisément (sur le plan professionnel et personnel), les personnes en situation de handicap (physique et/ou psychique).

Les dossiers de PACD, d'allègement de service, d'occupation thérapeutique et de reclassement font l'objet d'évaluation globale avec le médecin et l'infirmière de prévention et sont présentés lors de commissions départementales et académiques (66 dossiers).

Par ailleurs, ce travail d'équipe a permis d'accompagner des personnels fortement fragilisés par des traumatismes liés au travail à la reconnaissance en accident de service ou en maladie professionnelle.

➤ Le domaine du travail

Plus de la moitié des accompagnements réalisés est également concernée par ce domaine.

Les demandes en lien avec une réorientation professionnelle sont toujours en augmentation au niveau des enseignants du premier degré, soit sur une volonté de mobilité, soit suite à un épuisement professionnel.

Cela pourrait s'expliquer par la possibilité de demander une rupture conventionnelle depuis le 1er janvier 2020. Un travail collaboratif constructif s'est mis en place avec la conseillère RH de proximité notamment sur les situations de reclassement des personnels des 1^{er} et 2nd degrés.

A l'origine des situations suivies en lien avec une souffrance au travail se trouvent les conflits avec la hiérarchie et/ou un ou des collègues, ainsi qu'un épuisement professionnel, notamment chez les AESH.

Les équipes du 1^{er} degré ont aussi subi très fortement les conséquences de la crise sanitaire : mise en œuvre des protocoles, davantage d'incivilités ou de sur-sollicitations des parents (incompréhension, usage des numéros de téléphone personnels parfois donnés par les professeurs des écoles pendant le confinement).

Les règles du mouvement ont changé pour l'ensemble des personnels, début 2020. Les assistantes sociales sont donc moins sollicitées sur la question des mutations.

De manière exceptionnelle, des éclairages sociaux peuvent être transmis à l'administration pour des situations sociales particulièrement graves.

➤ Le domaine social

Les questions touchent à l'accès aux droits sociaux (problèmes de pension alimentaire ou de prestations familiales) ; les difficultés familiales (conseil et orientation sur des questions

liées aux difficultés intrafamiliales, séparation, divorce, violences conjugales, prise en charge des enfants). Cela concerne également près de la moitié des accompagnements réalisés.

Par ailleurs, les personnels interpellent également les assistantes sociales sur les questions liées au vieillissement des ascendants. Cette thématique prend de l'ampleur. Nous orientons des agents notamment sur le congé proche aidant, qui est indemnisé depuis le 2 octobre 2020.

➤ **Le domaine économique : l'action sociale**

Les dossiers d'action sociale sont présentés en CDAS. Sur l'année, 5 commissions ont eu lieu, une CDAS plénière permet de présenter un bilan quantitatif et de dégager des perspectives d'action.

Les budgets alloués et utilisés en septembre 2022 pour l'action sociale sont les suivants :

Budget secours	22 042,44 €	Budget secours consommé	22 728,94 €
Budget ASIA	18 000 €	Budget ASIA consommé	22 500 €
TOTAL	40 042,44 €		45 228,94 €

Par ailleurs, 2 prêts sociaux (sans intérêts) ont été accordés, pour un montant total de 5 000 €.

La convention avec la conseillère en économie sociale et familiale de l'UDAF a été reconduite a permis d'accompagner 3 personnels en difficulté au regard de leur budget (notamment surendettement).

3.9.4. Le logement des fonctionnaires

Ce travail se poursuit avec les partenaires engagés sur ce dossier. Le dispositif s'améliore au fil du temps et permet notamment des réponses de meilleure qualité aux personnels nommés dans le Pays de Gex.

Nous constatons un quasi doublement des dossiers. Ce travail efficient est assuré par l'assistante administrative du service social.

Deux commissions annuelles étudient toutes ces demandes. Elles se sont faites en partie à distance. Cependant, la mobilisation des partenaires est bien réelle.

Cette année, 115 demandes ont transité via le service social, dont 104 pour des communes du Pays de Gex. Plus de 90% des demandeurs ont eu des réponses de logement adapté à leur besoin.

Des courriers d'appui auprès des bailleurs sociaux des mairies permettent de cibler des situations urgentes.

3.10. Les réunions en équipe pluridisciplinaire

Au cours de l'année, des réunions d'équipe médico-sociale se sont déroulées, de manière hebdomadaire, afin d'échanger ensemble autour des situations accompagnées et de réfléchir à des orientations communes dans le travail d'accompagnement de ces agents.

De manière mensuelle, des réunions du service académique de médecin de prévention en faveur des personnels ont également lieu, ainsi que des réunions du service social académique en faveur des personnels (majoritairement en visioconférence du fait du contexte sanitaire).

3.11. Les activités en lien avec la crise COVID

3.11.1. *Conseils aux agents et à l'administration*

Motifs des entretiens ou consultation à la demande des agents	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Personnes vulnérables selon le décret :</u> <ul style="list-style-type: none"> • poursuite d'ASA ; • avis sur le parcours vaccinal et le retour sur poste après celui-ci ou poursuite d'ASA ; • aménagement de l'environnement de travail pour poursuite de l'exercice ; • mise en place du télétravail pour les enseignants. ➤ <u>Personnes en situation de handicap :</u> <ul style="list-style-type: none"> • aménagement de poste pour poursuite malgré les difficultés générées par le port du masque ; • avis pour dérogation au port du masque. ➤ Contre-indication à la vaccination.
Motifs des entretiens à la demande de l'administration	Avis pour retour d'un agent sur site (quelques demi-journées) ou poursuite du télétravail à plein temps.
Motifs des entretiens à la demande de la médecine de prévention	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Suivi des agents à risque ; ➤ Aménagements des reprises ; ➤ Suivi du télétravail des enseignants ; ➤ Prescription médicale pour vaccination prioritaire.
Motifs des conseils à l'administration	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Port du masque ; ➤ Aménagements des postes de travail /télétravail /ASA ; ➤ Evaluation du respect de l'obligation vaccinale des agents qui y sont soumis et des contre-indications vaccinales.
Participation à la stratégie de tests	Mobilisation de l'infirmière de prévention pour campagne de TAG dans des établissements du 2° degré.
Participation aux instances du dialogue social	Réunions de suivi de la crise COVID

3.11.2. *Principales problématiques identifiées*

Santé des agents	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Augmentation de la charge mentale des agents avec de possibles répercussions psychiques et somatiques importantes sur le moyen terme ; ➤ Risque d'augmentation des démissions, des demandes de ruptures conventionnelles, de temps partiels thérapeutiques et d'arrêts maladie, des demandes de mutation pour mal être au travail ; ➤ Charge mentale importante associée aux multiples modifications de protocoles avec mise en place quasi-immédiate par les agents particulièrement de direction d'établissement.
Organisation du travail	Difficultés en lien avec : <ul style="list-style-type: none"> ➤ le télétravail ; ➤ les modifications régulières des protocoles sanitaires et la mise en œuvre de leur application.
Organisation de la prévention	Mise en place plus complexe de la campagne Mois sans tabac.

L'absence de logiciel métier rend le suivi des agents complexe et majore les risques de ruptures dans les parcours, particulièrement dans un tel contexte de crise.

4. Les actions sur les lieux de travail

- 13 situations, dont 11 en binôme avec une assistante sociale du personnel, ont été traitées par le médecin de prévention (ou à la marge par l'infirmière de santé au travail) dans le cadre de visites sur les lieux d'affectations ce qui correspond à 20 demi-journées :
 - pour des personnels en PACD avec rencontre du Chef d'Etablissement, de l'intéressé, de l'AS, du DIRH ;
 - pour des situations très particulières ;
 - pour des aménagements de poste.Dans ce cadre, le travail en binôme médico-social correspond donc à **plus de 4/5^{ème}** (84,61%) de l'activité du médecin de prévention sur les lieux de travail, proportion en augmentation constante.
- Concernant les aménagements de poste en matériel (étude de poste, mise en essai du matériel et suivi des aménagements), l'infirmière de santé au travail et de prévention a réalisé 42 visites sur les lieux d'affectation.
- Une action de prévention contre le tabagisme a été menée dans le cadre du Mois sans tabac au sein de la DSDEN.
Pour cela, l'infirmière de prévention et de santé au travail s'est mise à disposition des agents de la DSDEN et du SDJES, sur rendez-vous, durant les mois de novembre et de décembre.
- Une campagne de vaccination contre la grippe saisonnière a été proposée aux agents de la DSDEN de l'Ain, à ceux du service de promotion de la santé et d'action sociale en faveur des élèves et du service médicosocial de prévention des personnels, ainsi qu'aux infirmiers scolaires par le service de médecine de prévention des personnels.

5. Les autres actions

- Liaisons étroites et fréquentes avec l'administration et les différents services dans le but d'améliorer le suivi et l'efficacité auprès des personnels grâce à une plus grande réactivité.
- Groupes de travail départementaux (mutations, personnels en difficulté, postes adaptés, allègement de service, ...) et académiques (mutations, postes adaptés, ...).
- Participation aux C.H.S.C.T départementaux de l'Ain (pour le médecin de prévention et/ou l'infirmière de prévention et de santé au travail).
- Travail en synergie avec certaines structures médicales et les médecins traitants ou spécialistes traitants des personnels.
- Lien téléphonique avec les personnels, les chefs d'établissement, les services de la DSDEN de l'Ain ou d'autres départements ainsi qu'avec les services du rectorat de l'académie de Lyon pour permettre le traitement des dossiers.
- Les déplacements pour rencontrer certains patients ou pour s'entretenir avec les chefs d'établissements à leur demande au sujet de personnels rencontrant des difficultés bien précises, requièrent également une grande disponibilité et un temps important.

Cette partie de l'activité du service médico-social de prévention en faveur des personnels est très importante, mais peu quantifiable.

6. Commentaires

6.1. Concernant l'activité générale du service médical de prévention

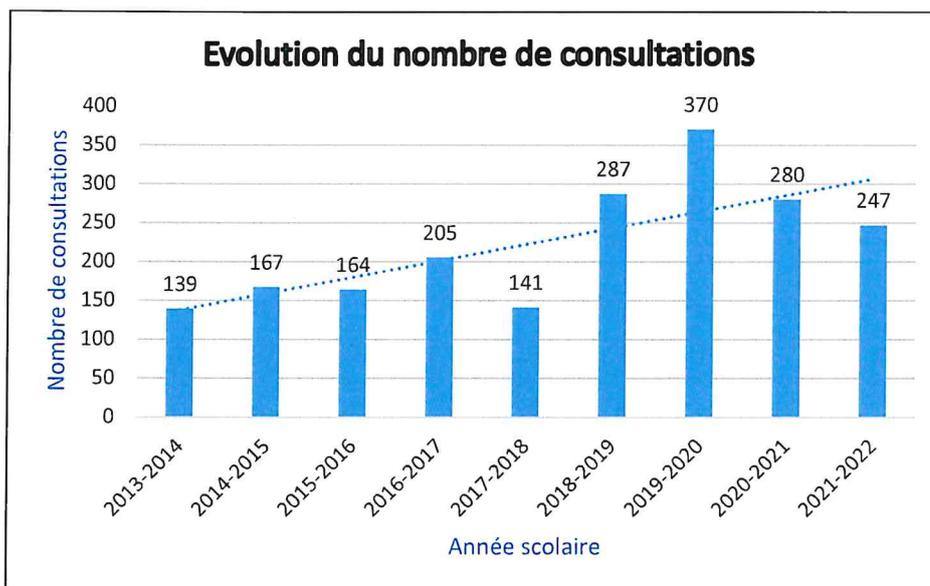
La présence de la secrétaire à temps plein permet une meilleure réponse aux personnels : téléphonique et / ou accueil des personnels qui viennent au service exposer leur situation, ou déposer leur dossier...

Le poste d'infirmière de prévention et de santé au travail permet au médecin de déléguer un certain nombre d'actions, dont plus particulièrement les études de poste dans le cadre des demandes d'aménagements de postes en matériel et les actions de prévention (Mois sans tabac, vaccination contre la grippe).

Sa présence permet également de favoriser le suivi des situations et le travail en concertation avec les professionnels médico sociaux.

Le travail en équipe médico-sociale, mais également en concertation avec le service DIPER ou encore la RH de proximité favorise le suivi des situations complexes. Cette transversalité est à développer afin d'enrichir l'accompagnement des personnels.

Le nombre de consultations médicales a diminué sans que pour autant le nombre de dossiers ouverts ait significativement évolué à la baisse. En parallèle, le nombre d'entretiens infirmiers a augmenté et le pourcentage de situations suivies au moins en binôme a augmenté également. Cela traduit pour nous en partie les impacts du travail en équipe pluridisciplinaire, les réponses à apporter aux agents étant plus polymorphes. Ces chiffres pourraient aussi en partie être liés aussi au contexte sanitaire de l'année scolaire.



Il est important de noter la réactivité du service lors des demandes de consultations. Les rendez-vous sont programmés le plus souvent dans les deux semaines qui suivent la demande. L'ensemble des personnels ayant sollicité notre service a reçu une réponse adaptée à ses besoins.

Le nombre d'étude sur dossier est important, malgré les modifications de procédures dans le cadre des mutations intra académiques et des exeat/ineat, et le traitement des dossiers du 2nd degré via Colibris.

341 situations ont été étudiées cette année dans le département soit une augmentation quasiment de moitié par rapport à l'année précédente, mais une quasi stabilité par rapport aux données de 2019-2020.

Les consultations en lien avec des problématiques professionnelles (**28,34%**) sont à surveiller plus particulièrement, d'autant que leur proportion est **en augmentation** par rapport à l'année dernière de **presque 5%**, et qu'elles touchent toutes les filières professionnelles.

Nous souhaiterions également attirer l'attention sur la question des troubles musculo squelettiques. En effet, il est important de porter une vigilance particulière à ce risque tant sur les postes administratifs que sur ceux des enseignants, et plus particulièrement en maternelle.

Nous relevons que nous rencontrons de nombreux AESH en difficulté dans l'exercice de leur métier.

Par ailleurs, il est important de souligner les nombreux freins que nous rencontrons dans la mise en place des aménagements de poste nécessaires au maintien dans l'emploi des agents, et ce, à divers niveaux (individuels, institutionnels, budgétaires, administratifs).

6.2. Concernant l'activité spécifique du médecin de prévention

Il est important de noter que le médecin de prévention n'est pas destinataire de manière systématique des déclarations d'accidents de travail ni de celles de maladies professionnelles, ce qui complique son travail à ce niveau.

Dès que cela sera matériellement possible, les visites d'information et de prévention pourront commencer à se mettre en place conformément à la législation.

7. Conclusion

Durant cette année scolaire, la poursuite du travail en équipe pluridisciplinaire et du développement du travail transversal avec d'autres services a permis de faciliter l'accompagnement des personnels.

Cependant le temps de travail du médecin consacré au service est insuffisant. Afin de poursuivre le développement d'un service médico-social de prévention en faveur des personnels plus efficient, il est nécessaire d'augmenter les temps de présence médicaux et infirmiers, et d'assurer une affectation stable pour la seconde assistante sociale.

L'accès à un logiciel métier adapté à l'exercice en santé au travail paraît indispensable afin de pouvoir faciliter le suivi de l'ensemble des agents dans la durée en limitant les risques de ruptures dans le parcours.



Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
de l'Ain

Rapport de Visite CHSCT de l'Ain

Ecole Jean Calas

Ferney Voltaire

Le 10 Novembre 2022

Le rapport présenté aux membres du CHSCT de l'Ain durend compte de la visite effectuée le jeudi 10 novembre 2022 à l'école primaire Jean Calas de Ferney-Voltaire, visite effectuée dans le cadre de l'article 52 Décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

Une enquête préalable anonyme a été réalisée par voie électronique auprès de l'ensemble des personnels de l'école.

- La délégation était présidée par monsieur François Mullett, secrétaire général de la DSDEN de l'Ain

Composaient également la délégation :

- Madame Ansberque, membre du CHSCTD représentante UNSA Education des personnels
- Monsieur Guiraud, membre du CHSCTD représentant FNEC FP FO01 des personnels
- Monsieur Devesa, membre du CHSCTD représentant SNUipp-FSU des personnels
- Monsieur Perrier, inspecteur santé et sécurité au travail de l'académie
- Madame Josseron, conseillère de prévention départementale
- Monsieur Noally, Inspecteur de l'Education Nationale
- Monsieur Parmentier, assistant de prévention
- Madame Pouzet, chargée d'études auprès du secrétaire général
- Absence excusée: Madame Loonis, secrétaire du CHSCT départemental, représentante SNUipp-FSU des personnels
- La thématique envisagée lors du CHSCT du 2 juillet 2019 était en lien avec la relation aux familles et devait faire l'objet d'un groupe de travail permanent, le lieu de la visite a été validé lors du CHSCT du 8 janvier 2020.

Sommaire

- Situation générale de l'établissement
- Rencontre avec l'équipe de direction
- Visite des locaux
- Consultation des registres réglementaires
- Rencontre avec les personnels
- Conclusions / éventuellement suggestions

1/ Situation générale de l'établissement (données d'ensemble lors de l'entretien avec l'équipe de direction) :
Nombre et typologie personnels (ETP, PP, métiers...)
Présentation générale organisation interne

12 classes : 3 pré-élémentaires, 8 élémentaires, 1 ULIS

1 directrice déchargée à 100%

13 professeurs des écoles (moyenne d'âge = 33,4 ans)

4 ATSEM (Agent territorial spécialisé des écoles maternelles)

3 AESH (Accompagnant des élèves en situation de handicap), dont 1 arrivée mi-octobre

2/ Rencontre avec l'équipe de direction

La note moyenne est élevée (= 7,4/10) mais les résultats de l'enquête réalisée préalablement auprès des personnels sont peu significatifs : 5 réponses sur 17

Pas de tensions, ou très peu (1/5) dans l'équipe, ou avec les familles.

1 personnel (sur les 5 réponses) évoque des TMS (troubles musculosquelettiques) et du stress lié au travail.

La connaissance des registres (3/5) est contrebalancée par la faible connaissance de leur aspect dématérialisé (1/5).

Madame la directrice confirme que les rapports dans l'équipe et avec le public sont bons, de même que les rapports avec les élus et les services administratifs de la mairie.

En conseil des maîtres, un temps est consacré aux élèves à besoins éducatifs particuliers.

À sujet de la question du renouvellement des personnels propre au Pays de Gex, elle répond qu'il y a une relative stabilité : parmi les 14 enseignants, 8 sont là depuis 5 ans au moins.

L'équipe de 4 ATSEM est très stable (1 par classe + 2 le mercredi matin), ainsi que l'équipe de 3 AESH (1 en poste depuis 8 ans + 1 depuis 3 ans + 1 nouvellement nommée).

Il ressort du questionnaire que 60% des personnels sont confrontés à des problèmes de voix.

Monsieur l' IEN signale que les 3 PEMF (Professeur des écoles Maître formateur) de la circonscription de Péron sont affectés dans cette école, ce qui en fait, pour lui, une école ressource. Il ajoute que la directrice est déchargée à 100% mais qu'elle a aussi des tâches liées à la formation qui l'amènent à s'absenter.

Il souligne que les conditions de travail (individuel et d'équipe) doivent être particulièrement bonnes puisque depuis la rentrée il n'y a eu aucun arrêt maladie dans l'école. Aucun parent de l'école ne l'a contacté.

L'adjointe à la directrice précise que cette dernière veille à ce que les activités qui l'obligent à s'absenter de l'école ne soient pas source d'instabilité. Elle joue un rôle de bouclier et les parents n'ont pas d'accès direct (téléphone ou mail) aux enseignants en cas de questions ou de réclamations.

Pas de problèmes particuliers liés aux logements. Les mairies sont sensibilisées au sujet. La mairie de la commune de Versonnex propose à la directrice un logement à un prix préférentiel.

3/ Visite des locaux

Les locaux de l'école maternelle et de l'école élémentaire sont tous visités : locaux scolaires, locaux du centre de loisirs, cantine.

Locaux agréables, lumineux, qui dégagent une impression apaisante.

Dans chaque classe, présence d'un dispositif (type télécommande) pour les signaux PPMS (Plan particulier de mise en sûreté).

Présence de purificateurs d'air dans toutes les classes de maternelle ainsi qu'à la cantine et dans la salle de sieste mais dont le fonctionnement semble méconnu. Pas de détecteurs de CO2.

Cantine = lieu bruyant. Fréquentée par 75% des enfants (301 enfants à ce jour dans l'école).

Deux fois deux services (élémentaire et maternelle).

Repas livrés le matin à 6h depuis une cuisine centrale basée à Prévessin-Moëns.

Armoires électriques fermées à clef.

Local fermant à clé utilisé comme lieu de crise PPMS.

A chaque période, point fait avec les agents de sécurité de la mairie.

Dans la BCD (Bibliothèque centre documentaire), qui donne sur la rue et de nouveaux immeubles en travaux depuis deux ans, absence de rideaux occultants.

Salle plus fraîche utilisée parfois pour faire classe en été.

Cour de récréation petite, à l'ensoleillement important, murs de béton nus → températures élevées, jusqu'à 28°, dans les locaux en été (voire dès le mois de mai en 2022).

Quelques remarques quant à la présence d'une caméra de vidéo surveillance de la mairie qui englobe le périmètre de la cour.

Au vu des augmentations d'effectifs, la directrice indique que, depuis deux ans, la mairie présente des scénarios d'agrandissement de l'école existante. Un de ces scénarios propose d'ajouter un étage au-dessus de la cantine (très haute de plafond).

Nombre de blocs sanitaires insuffisant, notamment dans la cour (1 toilette pour les filles et 1 toilette pour les garçons + 2 urinoirs).

Sécurité des abords assurée par deux agents de police municipale, matin et soir.

Constatations ISST : Il rappelle l'importance de limiter au maximum l'utilisation de multi-prises, sauf lorsqu'elles ont été installées par des professionnels sous formes de blocs fixes. La directrice indique que, depuis que toutes les classes sont équipées en tableaux numériques interactifs, le besoin de multi-prises se fait moins sentir.

> Nombreuses suspensions dans les couloirs de la maternelle

(Art AM10 de l'arrêté du 25 juin 1980 : § 1. Les éléments de décoration ou d'habillage flottants, tels que panneaux publicitaires flottants de surface supérieure à 0,50 mètre carré, guirlandes, objets légers de décoration, etc... situés à l'intérieur des locaux dont la superficie au sol est supérieure à 50 mètres carrés et des dégagements doivent être en matériaux de catégorie M1)



> Une applique murale est détachée de son socle et pourrait chuter sur les usagers ou les personnels dans la salle de motricité

- Constatations ISST (suite) :

➤ Une suspension de la salle du périscolaire présente un risque de dégagement de fumée toxique en cas d'incendie.



➤ Local d'archive du périscolaire très encombré avec potentiel calorifique important sans porte coupe-feu



Constatations ISST (suite) :

➤ **Salle du 1^{er} étage avec encombrement d'un dégagement**

(Art. R. 4227-4 du C.T. : Les établissements comportent des dégagements tels que portes, couloirs, circulations, escaliers, rampes, répartis de manière à permettre une évacuation rapide de tous les occupants dans des conditions de sécurité maximale. Ces dégagements sont toujours libres.)



➤ **Stockage en hauteur à éviter dans certaines salles.**

(Art. R4541-4 du C.T. : (lorsque la nécessité d'une manutention manuelle de charges ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux où cette manutention est réalisée, l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou met à la disposition des travailleurs les moyens adaptés, si nécessaire en combinant leurs effets, de façon à limiter l'effort physique et à réduire le risque encouru lors de cette opération.)

4/ Consultation des registres réglementaires

Registre de sécurité :

Avis favorable de la commission de sécurité (18/10/2018)

8 prescriptions nouvelles

Exercice incendie : 19/09/2022 « RAS »

Registre sécurité : disponible dans l'école

Ensemble des vérifications périodiques à jour

Registres SST (Santé et sécurité au travail) et DGI (danger grave et imminent) disponibles dans le bureau de la directrice

DTA (Dossier technique amiante), daté du 12/06/2016, disponible dans l'école.

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) présent et rédigé selon le nouveau support.

5/ Rencontre avec les personnels

Les 4 enseignantes présentes font part de leurs remarques et préoccupations :

- Climat : conditions de travail favorables. Pas de problème notable de discipline. Pratiques harmonisées, discutées entre l'école et la mairie.
- Effectifs : les effectifs sont importants (décision de limiter à 25 élèves en CP mais minimum de 29 dans les autres classes). Les enseignants déplorent d'avoir à faire des choix concernant l'aide à apporter aux élèves et de ne pas pouvoir apporter toute celle qu'ils voudraient.
- Gestion de l'espace : circulation entre les tables complexe, impossibilité de disposer des meubles sous les fenêtres, certaines salles non prévues au départ pour être des salles de classe.
- Confort thermique : absence de volets dans quatre salles orientées à l'est → La mairie doit y remédier. Ni climatisation ni ventilateurs dans les classes.

Grande salle de sieste maternelle très chaude en été → La mairie a fourni des climatiseurs mobiles qui nécessitent d'ouvrir une porte pour évacuer l'air chaud.

- Equipe éducative : Une enseignante de maternelle fait part de l'intérêt des réflexions menées en équipes éducatives pour la mise en œuvre de l'école inclusive. Point d'appui important qui a conduit à une réflexion globale inter-cycles sur les gestions de crise, et à la rédaction de protocoles individuels.
Harmonisation des pratiques et des outils, en collaboration avec les ATSEM et la mairie
- Travaux : la mairie est réactive et les demandes liées aux petits travaux sont honorées rapidement.
Agrandissement de l'école prévu : informations changeantes au fil du temps → idée d'utiliser la salle de loisirs, d'installer des Algeco, de construire de nouvelles salles. Les enseignants déplorent de ne pas être informés des objectifs de la mairie.
- Rythmes scolaires : seule école de la ville à 4,5 jours = choix des équipes mais cela implique une concertation avec les autres écoles notamment quant à la contractualisation des ATSEM
Tous les matins, de 8h à 8h20, temps de rencontre enseignants / ATSEM

6/ Conclusions/suggestions

La visite de l'école Jean Calas de Ferney Voltaire par le CHSCTD01 fait apparaître comme thématiques principales :

- Le besoin de formation des personnels par le biais de la collectivité aux éléments de sécurité : extincteurs
- Une formation sur la voix et les gestes et postures peut être intéressante.
- Un partenariat renforcé avec les partenaires : collectivité et PMI : exemple dans le cadre de la prise en charge des élèves au comportement perturbateur, le contenu du protocole de gestion de crise est partagé avec les ATSEM.