

Suites données aux avis émis lors du CHSCT Académique d'Aix-Marseille lors de les séances du 4 et 11 février 2021

Avis	Suites données par l'administration
<p><u>Avis 1/7 : Prévention des risques professionnels et accompagnement des personnels FSU/UNSA/FO</u></p> <p>Les représentants des personnels au CHSCT A demandent au rectorat d'intervenir auprès du Ministère afin que notre académie soit enfin dotée des moyens indispensables à la mise en œuvre d'une véritable politique de santé au travail.</p> <p>Conformément à l'article 24-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, la visite médicale quinquennale doit être organisée pour tous les personnels.</p> <p>Pour satisfaire à cette exigence réglementaire et, conformément aux Orientations Stratégiques Ministérielles 2020-2021, les représentants des personnels au CHSCT A demandent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De poursuivre le recrutement de médecins de prévention, qualifiés en médecine du travail, sous statut et de rechercher en cas de difficultés de recrutement des solutions alternatives (mutualisation, service interministériel ou inter fonctions publiques, convention avec un service hospitalier ou avec un service de santé au travail du secteur privé, ...), • D'envisager le recrutement de collaborateurs médecins, • De renforcer la pluri-professionnalité en recrutant des personnels sous statut spécialisés en santé au travail et en analyse des situations de travail (psychologues, ergonomes...), • De porter une attention particulière à la mise en œuvre des préconisations des médecins de prévention. <p>Dans un contexte de dégradation importante des conditions de travail, les représentants des personnels au CHSCT A demandent :</p> <p>L'amélioration des conditions de reclassement pour les personnels, La mise en adéquation du nombre de postes adaptés et d'aménagements de poste avec les besoins des personnels afin de garantir le maintien dans l'emploi des agents confrontés à des difficultés de santé, L'augmentation des moyens attribués au service social afin d'améliorer le service rendu aux personnels de l'académie et les conditions de travail des assistantes sociales. Nous réitérons notre demande de pourvoir au recrutement a minima de 3 ETP supplémentaires.</p>	<p>Dans le cadre du dialogue de gestion avec le ministère, la demande est faite annuellement.</p> <p>La demande est transmise à l'administration centrale.</p> <p>L'académie attribue les moyens au service de médecine de prévention, comme aux autres services en lien avec la santé et sécurité au travail, compte tenu des dotations ministérielles.</p> <p>Le service DRRH prend en compte les préconisations émises par les médecins du travail lors des différents groupes de travail.</p> <p>A ce jour, les conditions de reclassement sont adaptées aux besoins des personnels.</p> <p>L'académie attribue les moyens au nombre de postes adaptés et d'aménagements de poste en fonction de ceux délégués par le ministère.</p> <p>L'académie attribue les moyens au service social en faveur des personnels en fonction de ceux délégués par le ministère.</p>

<p><u>Avis 2/7 : Accidents de service et risque suicidaire FSU/UNSA</u></p> <p>Les représentants des personnels au CHSCT A réitèrent leur demande à l'administration d'être tenus informés des accidents de service et maladies professionnelles graves ou présentant un caractère répété. Ils rappellent que, conformément à l'article 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, le CHSCT doit procéder dans ces cas à une enquête.</p> <p>Afin de « travailler à la prévention du risque suicidaire dans ses différents aspects » et conformément aux Orientations Stratégiques Ministérielles 2020-2021, ils demandent aussi à être associés à la mise en place d'un dispositif de veille et d'accompagnement.</p> <p><u>Avis n° 3/7 : Amiante FSU/UNSA</u></p> <p>Lors du CHSCT A du 08 novembre 2018, les représentants des personnels au CHSCT A s'inquiétaient de l'augmentation des signalements concernant la présence d'amiante, en raison, notamment, du vieillissement de certains établissements scolaires. Des avis avaient été adoptés. Suite à la publication d'un nouveau guide amiante du MEN, nous rappelons la teneur de ces avis et nous réitérons nos demandes en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • qu'un état des lieux des établissements scolaires de l'académie soit fait. Il apparaît nécessaire qu'une cartographie soit dressée et que le niveau de risque soit connu ; • que dans les établissements concernés, les équipes de direction soient sensibilisées et les personnels reçoivent une information sur les risques auxquels ils ont été exposés dans le passé (durée, niveau d'exposition à l'amiante, nature des fibres...) et sur les risques auxquels ils sont exposés actuellement, ainsi qu'une information sur les démarches médicales à entreprendre le cas échéant ; • que les services académiques établissent une attestation de présence pour tous les personnels ayant travaillé dans des locaux susceptibles d'avoir été contaminés par de l'amiante¹. <p>¹ Guide amiante du MEN « Chef de service » septembre 2020, p23 : « <i>L'administration doit assurer le suivi de l'exposition des agents à l'amiante. [...] En cas de suspicion de contamination à l'amiante dans les locaux (exposition dans l'environnement de travail), une attestation de présence dans les locaux peut être délivrée.</i> »</p>	<p>Les accidents de service et maladies professionnelles graves seront étudiés dans le cadre du groupe de travail dédié du CHSCT Académique.</p> <p>Un guide est en cours de rédaction intégrant et complétant le BA spécial relatif au « protocole d'alerte suicidaire » publié annuellement.</p> <p>Une personne a été mise en renfort à la DASH-CT pour la lecture des DTA afin de dresser un état des lieux, consultable via l'application DUER.</p> <p>Le flash infos « Amiante » a été réactualisé en février 2021 et envoyé aux AP/APC et équipes de direction/IEN ID : https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_10411950/fr/flash-infos</p> <p>Une feuille d'émergence pour les personnels peut être annexée au DTA (ou fiche récapitulative) dès la prise de connaissance de ce dernier (cela est déjà prévu pour toute personne intervenant professionnellement dans l'établissement scolaire). Un questionnaire ministériel annuel permet de recenser les personnels qui ont été exposés à l'amiante par le passé.</p> <p>En cas de pathologie susceptibles d'avoir un lien avec l'exposition à l'amiante, le service de médecine de prévention est à la disposition des personnels : ce.medecinedeprevention@ac-aix-marseille.fr</p> <p>Une fiche type pour l'attestation de présence est disponible dans le guide amiante du MEN « Chef de service » et sur le site de la DASH-CT : https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_67096/fr/amiante ; et doit être remplie par l'employeur (chef de service, chef d'établissement, IEN ID).</p>
--	--

<p><u>Avis n°4/7 : Amiante</u> <u>FNEC-FP-FO :</u></p> <p>Le CHSCTA demande l'organisation rapide d'examens médicaux pour tous les personnels exposés actuellement ou par le passé (sans oublier les retraités) au risque d'amiante et demande d'urgence des mesures de protection dans tous les établissements amiantés de l'académie. Le CHSCTA demande l'organisation rapide d'un plan académique de désamiantage.</p> <p><u>Avis 5/7 : Prévention des risques professionnels des CPE</u> <u>FSU/UNSA/FO</u></p> <p>Renforcer les équipes pour viser la mise en adéquation des moyens avec les besoins : le manque de moyens humains se répercute sur le travail, son organisation (accroissement de la charge), sa nature (prendre en charge des missions qui ne relèvent pas de celles du CPE) et sa qualité.</p> <p>Recruter des AED, des personnels médico-sociaux ;</p> <p>Utiliser les dotations AED pour des missions de vie scolaire uniquement ;</p> <p>Remplacer les personnels en congé ;</p> <p>Placer les stagiaires en formation en surnombre ;</p> <p>Associer les organisations syndicales à la liste des berceaux stagiaires pour une meilleure prise en compte des réalités de terrain.</p>	<p>Un questionnaire ministériel annuel permet de recenser les personnels qui ont été exposés à l'amiante par le passé. Ce questionnaire peut être également utilisé en cas d'exposition accidentelle.</p> <p>En cas de pathologie susceptible d'avoir un lien avec l'exposition à l'amiante, le service de médecine de prévention est à la disposition des personnels : ce.medecinedeprevention@ac-aix-marseille.fr</p> <p>Pour mémoire, les plans de programmation de désamiantage relèvent de la compétence de la collectivité territoriale de rattachement de l'EPLE.</p> <p>L'académie attribue les moyens en fonction de ceux délégués par le ministère.</p> <p>En mai 2018, une note du recteur à destination des chefs d'établissement, portant sur la carte cible des dotations des AED, attirait notamment leur attention sur les missions confiées ; ces derniers ayant vocation première à assurer l'encadrement et la surveillance des élèves.</p> <p>Un courrier similaire est prévu d'être envoyé d'ici la fin de l'année scolaire.</p> <p>Le remplacement est assuré pour les absences au-delà de 15 jours. La demande est saisie par l'établissement et instruite par la DIPE en lien avec les IA-IPR EVS. Le remplacement des CPE est prioritaire au regard de la situation du remplacement dans l'académie.</p> <p>L'académie implante les supports de stagiaires en fonction du calibrage ministériel. Il s'agit d'une ressource humaine qui ne peut pas être positionnée en surnombre.</p> <p>Les organisations syndicales sont associées à la liste des berceaux stagiaires lors du GT dédié organisé par les services du rectorat (DSM-DIPE).</p>
---	---

<p>Améliorer les conditions matérielles des postes de travail et l'organisation du travail : l'impossibilité de trouver des lieux et du temps pour prendre des pauses, pour travailler au calme, pour réaliser une partie des tâches (administratives, projets...) pèse sur le quotidien au travail.</p> <p>Associer les CPE à la création et à l'organisation de leur espace, lors des constructions de bâtiment et des rénovations de locaux ;</p> <p>Sensibiliser les équipes, lors des réunions de réseau, sur la nécessité de penser l'organisation du travail des CPE en concertation avec ces derniers : sanctuariser des moments dans la journée, la semaine permettant de réaliser des tâches sans être interrompu.</p> <p>Réduire l'impact des exigences émotionnelles auxquelles les CPE sont particulièrement exposés de par la nature même de leur métier :</p> <p>Conduire les entretiens « sensibles » à deux (un collègue, un personnel de direction, un professeur principal...);</p> <p>Lors d'événements graves, ayant un retentissement sur la communauté éducative, permettre la mise en place d'un temps d'échange entre les personnels de l'établissement avant d'accueillir les élèves.</p> <p>Reconnaître davantage la valeur et l'engagement professionnels :</p> <p>Continuer à faire connaître auprès des chefs de service les évolutions du statut sur le temps de travail (35h, toutes tâches comprises) ;</p> <p>Promouvoir le livret d'information ou d'accueil, réalisé pour les adjoints gestionnaires, afin de rappeler le positionnement et les missions du CPE.</p> <p>Améliorer le soutien de l'institution, de la hiérarchie, des collègues, développer la coopération pour lutter contre un sentiment d'isolement :</p> <p>Concevoir au niveau académique une « Mallette du CPE » : recueil de documents pratiques, sur la protection juridique du fonctionnaire, par exemple. Elle pourrait être déclinée ensuite par réseau avec la liste des personnes ressources, des contacts utiles ;</p>	<p>La politique bâtiminaire est de la compétence des collectivités territoriales qui associent de plus en plus les futurs usagers lors des discussions de chantiers. In fine, les collectivités territoriales sont les décisionnaires.</p> <p>Si la sanctuarisation de tels moments est préconisée, elle reste difficile à mettre en œuvre au regard de la nature même des fonctions exercées qui supposent une grande adaptation.</p> <p>Dans ce cas, c'est bien la préconisation qui est faite en conduisant à deux les entretiens sensibles.</p> <p>Lors d'événements graves, la cellule psychologique est maintenue en place autant que de besoin.</p> <p>La valeur et l'engagement professionnels des CPE ont été en partie reconnus avec l'augmentation de l'indemnité forfaitaire au 1^{er} avril 2021 qui passe de 1199€ à 1450€.</p> <p>Depuis l'an passé, dans le prolongement des travaux du CHSCT Académique sur l'entrée dans le métier des enseignants et des conditions de travail des adjoints gestionnaires et agents comptables, une circulaire DASH-CT et DRRH est diffusée une fois par an en juin à l'attention des chefs d'établissement. Un organigramme type ainsi qu'une fiche présentant l'ensemble des acteurs (dont le CPE et la vie scolaire) sont joints.</p> <p>Une mutualisation des ressources à destination des CPE est prévu à l'adresse http://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_42506/fr/accueil_espace_des_CPE</p> <p>Les IA IPR EVS ont revu le contenu de ces réunions au moment de la mise en place des réseaux.</p>
--	--

<p>Revoir le contenu et le fonctionnement des réunions entre pairs qui se déroulent dans les réseaux pour qu'elles soient de véritables temps d'échanges de pratiques ;</p> <p>Étendre la pratique des Espaces De Discussion autour du travail au sein des établissements : dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des CPE, ils pourraient être utilisés afin de renforcer les collectifs de travail.</p> <p>Enrichir la formation :</p> <p>Les formations proposées sont souvent inter-catégorielles et peu axées sur le cœur du métier : proposer des formations spécifiques sur la gestion des conflits, la communication non violente, la gestion de crise, la conduite d'entretiens sensibles, par exemple.</p> <p>Améliorer l'accompagnement sur le temps long des collègues confrontés à des situations traumatiques sur le lieu de travail.</p>	<p>Les IA IPR EVS ont revu le contenu de ces réunions au moment de la mise en place des réseaux. Ainsi, 3 réunions sont prévues au PAF des CPE et sanctuarisées dans leur emploi du temps. L'ordre du jour est arrêté après échange entre l'IA-IPE EVS et le coordonnateur. En principe, l'introduction est assurée par l'IA-IPR EVS et un temps d'échanges de pratiques est prévu.</p> <p>Au plan de formation du Réseau-PAS 2021/22, un accompagnement collectif des équipes de direction élargie est prévu à destination des établissements.</p> <p>En complément du PAF CPE qui va évoluer l'année prochaine en proposant une formation à l'animation du débat (*), une formation à la gestion des situations de tension, à destination des CPE, est prévue au plan du Réseau-PAS 2021/22.</p> <p>(*) formation inter catégorielle, CPE et professeurs de documentation</p> <p>L'amélioration de l'accompagnement des personnels est actée dans la feuille de route RH académique 2021/22. Elle fera l'objet d'un suivi.</p>
<p>Avis n°6/7 : Situation des PsyEN Aix-Marseille FSU/UNSA</p> <p>Depuis le début de l'année scolaire, nous vous alertons sur l'état d'épuisement des personnels de l'académie et, à plusieurs reprises, sur la détresse des PsyEN en particulier. En effet, les incertitudes quant à leur avenir, les modifications profondes de leur activité, les conditions matérielles dégradées et l'impact de la crise sanitaire sur leurs conditions de travail créent un malaise profond dans la profession. Dans cette période de crise sociale, sanitaire, pédagogique, l'institution doit soutenir ces professionnels qui contribuent par leur expertise à la réussite scolaire de tous les élèves, à la lutte contre les effets des inégalités sociales. Ils ont un besoin urgent de pouvoir échanger sur les difficultés rencontrées, de prendre du recul sur leurs pratiques.</p> <p>Les représentants des personnels au CHSCT A demandent que soient rapidement mises en place les « supervisions » très attendues par ces personnels.</p>	<p>Des groupes d'échanges de pratiques professionnelles sont mis en place à la demande du chef de service, dans le cadre du plan de formation « Prévention des RPS – Réseau PAS ».</p>

Avis n°7/7 : Fermeture du CIO Salon
FSU/UNSA

C'est dans ce contexte difficile, que les personnels du CIO de Salon se sont vus invités du jour pour le lendemain à une réunion en visioconférence le 28 janvier dernier au cours de laquelle on leur a confirmé la fermeture du CIO. Aucune solution n'a été véritablement apportée au cours de cet entretien : la fusion avec le CIO d'Istres a été évoquée, ainsi que la possibilité de trouver un local sur Salon... par les personnels eux-mêmes ! Cette fermeture induit des changements organisationnels majeurs.

Les représentants des personnels au CHSCT A **demandent à être informés en amont des réorganisations de services afin de les anticiper et de pouvoir mieux accompagner les personnels. Ils demandent également** que cette équipe retrouve rapidement des conditions d'exercice sereines, qu'une solution leur soit apportée. Une attention particulière du service des ressources humaines dans l'accompagnement de ces collègues gagnerait à être mise en œuvre.

Plusieurs actions ont été mises en œuvre pour accompagner au mieux ce changement, en s'appuyant notamment sur les préconisations de l'ISST et de la psychologue clinicienne, faites à l'issue de leur visite sur site.

Pour le recteur et par délégation
L'administrateur civil hors-classe
Secrétaire général de l'académie

Gérard MARIN