

Suites données aux avis émis lors du CHSCT Académique d'Aix-Marseille du 16 juin 2022

Avis	Suites données par l'administration
<p>Avis n°1/5 : Fonctionnement du CHSCT A (FSU/UNSA/FO)</p> <p>Les représentants des personnels rappellent que les actions votées en CHSCTA et acceptées par l'administration engagent celle-ci et exigent donc que le travail sur le contrôle continu et les conditions de travail des enseignants d'EPS soient menés à son terme avant la fin du mandat.</p>	<p>Le travail sur le contrôle continu ne sera pas mené à son terme avant la fin du mandat.</p> <p>Le groupe de travail sur les conditions de travail des enseignants d'EPS sera programmé en octobre 2022.</p>
<p>Avis n°2/5 : Alerte canicule (FSU/UNSA)</p> <p>À M. le recteur, Président du CHSCT académique.</p> <p>Une première vague de chaleur intense est annoncée pour cette semaine. Les représentants des personnels au CHSCT académique attirent votre attention sur les risques pour la santé des personnels induits par cet épisode qui en annonce très certainement d'autres. Lors des vagues précédentes, en 2019 notamment, des consignes avaient été élaborées, mais leur application a été fréquemment insuffisante en raison d'une diffusion tardive et par manque de moyens ou de locaux adaptés.</p> <p>Un bilan de ces consignes et mises en œuvre antérieures mériterait d'ailleurs d'être présenté et exploité. Pour cette vague, le ministère du travail a déjà actualisé son site et rappelé les obligations des employeurs dans ce domaine. Les représentants des personnels au CHSCTA, dans ce contexte, et au regard des difficultés qui ont marqué les vagues précédentes, demandent que le recteur rappelle aux Dasen ainsi qu'à la chaîne hiérarchique la nécessité de prendre toutes les dispositions nécessaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour évaluer les risques et adapter cette évaluation à l'évolution des informations météorologiques, 	<p>Le Document Unique d'Évaluation des risques professionnels permet d'évaluer les risques et d'adapter les priorités à mettre en place, en tenant compte des espaces et des conditions de travail. Un rappel des mesures à prendre a été adressé à tous les assistants de prévention pour communication en juin 2022.</p>

- pour mettre en œuvre les mesures permettant de limiter ces risques et mettre en sûreté les personnels et les élèves (aménagement des espaces, des temps, des modalités de travail, ...),

- pour informer tous les personnels des mesures à mettre en œuvre et des moyens mis à leur disposition pour le faire (y compris de façon adaptée pour les personnels à risques),

- pour faire en sorte que les collectivités prennent leur part de responsabilité.

Nous attirons enfin votre attention sur la nécessité d'une information, de moyens, de mesures et de consignes rapides et claires adaptées à toutes les situations : écoles, EPLE et services administratifs. Si ces consignes ont déjà été réitérées en direction de différents échelons hiérarchiques, sous forme de courrier ou de circulaire, nous souhaitons en avoir communication.

Une note technique sur les températures élevées associée à un flash infos sur les ambiances thermiques a été publié en juin 2017 pour proposer des mesures de prévention techniques, organisationnelles et humaines. Cette information a été de nouveau adressée aux assistants de prévention lors du dernier épisode de canicule.

Chaque personnel peut faire remonter, via une fiche RSST, une amélioration possible de ces conditions de travail. La collectivité de rattachement sera informée du signalement.

Chaque fiche RSST permettra d'enrichir le document unique d'évaluation des risques professionnelles, des mesures prises dans l'établissement scolaire pour rendre acceptable le danger.

Toute information est transmise par voie hiérarchique habituelle. Une copie de ces envois peut être faite aux membres du CHSCT concerné.

Une information des collectivités sur l'existence d'un guide « Améliorer le confort thermique des bâtiments scolaires pendant les vagues de chaleur » produit par le ministère (<https://batiscolaire.education.gouv.fr/guide-vagues-de-chaleur-240301>) sera effectuée par le recteur.

Le site de ministère a été mis à jour le 13 juin 2022.

<https://www.education.gouv.fr/recommandations-aux-directeurs-d-ecole-et-chefs-d-etablissement-pour-prevenir-les-effets-de-la-10454>

Le directeur de cabinet du recteur a transmis aux DASEN, cheffes, chefs d'établissement et IEN premier degré, ces recommandations aux établissements scolaires le 14 juin. Les cabinets des DASEN les ont redirigés vers les écoles.

La DASH-QVCT a également renvoyé la fiche technique sur les températures élevées, ainsi que des affiches de l'INRS.

Avis 3/5 : Moyens de fonctionnement pour la référente VSS (FSU/UNSA)

Les représentants au CHSCTA demandent que des moyens spécifiques soient attribués à la personne qui exercera les fonctions de référent VSS : 5 jours de crédit syndical en complément du temps accordé de droit en tant que membre du CHSCTA.

L'académie accordera les moyens au référent VSS conformément aux consignes de la DGRH.

Avis 4/5 : PsyEN (FSU/UNSA/FO)

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 (périmètre et nombre d'élèves à prendre en charge trop importants), comme sa qualité.

- Recruter des PsyEN pour atteindre la préconisation européenne de 1/800 élèves ;
- Revoir les périmètres d'intervention afin de limiter le nombre de lieux d'intervention et de réduire les temps de trajet ;
- Remplacer les personnels en congé.

L'académie attribue les moyens aux PsyEN compte tenu des dotations ministérielles.

L'organisation des périmètres d'intervention des PsyEN prend en compte dans la mesure du possible l'organisation territoriale académique, et des réseaux constitués autour du parcours des élèves.

Les congés maladie des agents sont remplacés selon les règles académiques. Des difficultés de recrutement liées aux zones géographiques peuvent exister.

Améliorer les conditions matérielles des postes de travail : les PsyEN doivent fréquemment recevoir le public dans des lieux vétustes et/ou inadaptés à la confidentialité des échanges.

- Faire un état des lieux des besoins dans les CIO ;
- Recenser les écoles, établissements rencontrant des difficultés à fournir un lieu adapté afin d'élaborer une réponse adéquate (élaborer un lieu type et un équipement type pour information ?) ;
- Fournir les moyens matériels en outils d'évaluation ainsi qu'en informatique et téléphonie pour exercer les missions

L'académie est attentive aux conditions de travail de l'ensemble des personnels et veille à prendre en compte les problématiques qui lui sont remontées.

Pour les EDO, un travail est en cours au niveau de la région académique pour déterminer un panel d'outils commun pour l'ensemble des CIO des 2 académies.

La démarche d'évaluation des risques professionnels, via le document unique, permet d'identifier les besoins et de les hiérarchiser.

Le document unique est un outil qui peut servir de communication avec la structure de rattachement.

https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_66973/fr/document-unique-d-evaluation-des-risques-dans-un-etablissement-scolaire-ou-administratif

Reconnaître davantage la valeur et l'engagement professionnels :

- Adresser annuellement à tous les EPLE et écoles, une note rappelant le rôle des PsyEN. Elle sera accompagnée d'une fiche de poste type d'un PsyEN, d'un organigramme type à adapter localement, et d'un mémento « accueil santé sécurité au travail » intégrant les coordonnées également des PsyEN (<https://www.ac-aix-marseille.fr/article/les-centres-d-information-et-d-orientation-cio-121547>) ;
- Cette note rappellera les horaires de service afin de lutter contre l'inflation des heures supplémentaires non compensées. Elle rappellera aussi le droit à la déconnexion en insistant sur le respect des arrêts maladie ;
- Elle recommandera de faire en sorte que les décisions « sensibles » (concernant l'orientation, les informations préoccupantes, les situations de crises) relèvent véritablement de décisions collectives ;
- Promouvoir le livret d'information ou d'accueil, réalisé pour les adjoints gestionnaires, afin de rappeler le positionnement et les missions des PsyEN EDO ;
- Prévoir un document rappelant les missions des RASED et leur périmètre d'intervention

Depuis trois ans, une circulaire commune DRRH – DASH-QVCT est adressée en juin à l'ensemble des établissements dans laquelle un organigramme type est proposé. Il indique la place du PSY EN. Une fiche décrivant la fonction est également prévue.

Ces divers points seront rappelés en début d'année scolaire à l'occasion d'une réunion de service.
Une circulaire interacadémique est envoyée à tous les CIO.

Le Psy EN faisant partie intégrante de l'équipe éducative, la prise de décision est collégiale.
En cas de situations de crises, d'autres acteurs peuvent intervenir comme l'EMAS, le service santé social, ...

Un bulletin académique comprenant la circulaire DRRH - DASH-QVCT sera publié pour promouvoir le livret d'information.

Un triptyque est en cours d'élaboration pour présenter les missions des RASED. Sa diffusion, à destination de l'ensemble des écoles, est prévue d'ici la fin de l'année.

Améliorer le soutien de l'institution, de la hiérarchie, des collègues, développer la coopération pour lutter contre un sentiment d'isolement et renforcer les collectifs de travail :

- Mettre en place hebdomadairement (entre 1 et 2h) des échanges de pratiques entre pairs en réseau (PsyEN EDA) ou CIO (PsyEN EDO). Cet échange de pratiques pourra être mis en place également par le chef de service

EDO : Les échanges de pratiques entre pairs font partie intégrante du fonctionnement d'une équipe de Psy EDO.
Dans le cadre du Plan académique de formation 2022/23, un accompagnement est également proposé.

<p>dans le cadre du plan de formation « Prévention des RPS –Réseau PAS-MGEN » ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place annuellement des espaces de discussion autour du travail entre IEN1D – PsyEN EDA ; • Mettre en place annuellement des espaces de discussion autour du travail entre IEN CIO - PsyEN EDO ; • Nommer un assistant de prévention par département pour accompagner les PsyEN sur les questions de santé sécurité au travail ; • Création d'un poste de type chargé.e de mission (interlocutrice-teur psychologue, sans lien hiérarchique, avec temps dédié à l'organisation, la formation, la coordination, les actions spécifiques) au niveau académique pour les PsyEN EDA <p>Améliorer la coopération avec les partenaires extérieurs : Organiser annuellement par département une rencontre « d'harmonisation » service MDPH – DSDEN – Rectorat pour s'accorder sur les modes de coopération / fonctionnement</p> <p>Réduire l'impact des exigences émotionnelles auxquelles les PsyEN sont particulièrement exposé.e-s de par la nature même de leur métier : Développer, en déployant les moyens nécessaires, les supervisions pour que tous les personnels concernés puissent en bénéficier régulièrement, une demi-journée par mois avec un.e intervenant.e psychologue extérieur</p>	<p>EDA : En fonction des départements, des temps d'échange sont organisés de manière informelle depuis plusieurs années. A partir de la rentrée et sous l'impulsion du doyen des IEN, ces temps vont être formalisés. Des temps communs peuvent être également réalisés entre les PsyEN EDA et les PSyEN EDO au sein des réseaux académiques pour la liaison CM2-6ième pour prendre en compte les besoins spécifiques des élèves.</p> <p>Une consigne sera donnée en ce sens pour le premier degré et le second degré.</p> <p>EDA : un assistant de prévention par circonscription est nommé. EDO : A partir de la rentrée, les directeurs de CIO seront invités à désigner un assistant de prévention dans leur équipe avant le 23 septembre 2022.</p> <p>L'académie attribue les moyens compte tenu des dotations ministérielles en privilégiant le maillage territorial pour assurer un égal accès des élèves et des parents aux PSY EDA.</p> <p>Les médecins scolaires sont présents à ces rencontres d'harmonisation. En amont et aval de ces réunions, les médecins peuvent prendre attache des PsyEN. De même, les Psys EN peuvent leur signaler des points à aborder.</p> <p>Le plan de formation académique 2022/23 prévoit une série d'actions allant dans ce sens. Des interventions ponctuelles peuvent être proposées par la psychologue clinicienne, à la demande de l'IEN de circonscription ou de la directrice / du directeur de CIO, après validation de la DRRH.</p>
--	---

Enrichir la formation initiale et continue :

- Développer, lors de la formation initiale, la connaissance du statut et des missions des personnels avec lesquels les PsyEN sont amené-e-s à travailler ;

- Les formations proposées sont très insuffisantes, souvent inter-catégorielles et peu axées sur le cœur du métier : proposer des formations spécifiques par exemple sur la psychologie de l'enfant et de l'adolescent, sur l'orientation, les outils, les spécificités du travail au sein de l'EN;

- Conduire une action d'information, sensibilisation sur les « informations préoccupantes » ;

- Pallier les carences en matière d'information (carence en lien avec la réforme de l'ONISEP),

Le BA n°447 sur l'organisation académique en matière de prévention des risques psychosociaux doit être mis à disposition de l'ensemble des personnels. Un affichage de l'annexe 1, a minima, est préconisé. Le BA n°456 portant sur le protocole d'alerte suicidaire doit continuer à être porté régulièrement à la connaissance des personnels.

Avis 5/5 : Visite du Collège Jules Ferry Marseille (FSU/UNSA/FO)

- Afin de rétablir la confiance des personnels envers l'administration rectorale et de reconnaître que la violence a perduré dans les jours qui ont suivi le 15 novembre, il conviendra de restituer les jours prélevés pour service non fait.

La formation initiale est de la compétence de l'AMU, en lien avec l'INSPE. L'avis sera communiqué au directeur de la formation. Les stages lors du cursus de formation initiale, les PsyEN ont la possibilité de rencontrer les différents acteurs.

Pour l'année 2022/23, des conférences (6H) et un temps pour les analyses de pratiques (9H) sont inscrits au Plan Académique de Formation

Les thèmes des conférences seront arrêtés à partir de l'analyse des besoins du terrain.

Par ailleurs, les conseillers en ingénierie de formation organisés en réseau au sein de l'E AFC sont également un point d'entrée pour faire remonter les besoins en formation.

Suite à la loi de 09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la collectivité régionale a progressivement pris en charge l'information des publics scolaires (collégiens, lycéens, apprentis, étudiants). La DRAIO est en relation régulière avec les services de la Région pour améliorer la qualité de l'information aux publics.

Le BA est accessible via ce lien :

<https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/upload/docs/application/pdf/2021-06/bulletin-academique-special-447.pdf>

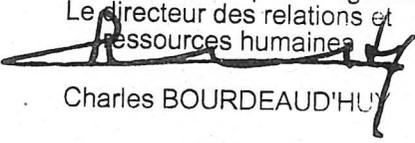
L'annexe 1 est à afficher en salle des personnels de manière visible

Les jours concernés par la période de droit de retrait reconnue par l'administration n'ont pas fait l'objet de retenues sur salaire, comme le prévoit la réglementation.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • La visite a montré l'urgence d'améliorer les conditions de sécurité et de sûreté de l'établissement : tout doit être mis en œuvre pour que le calendrier prévu soit tenu, voire accéléré dans la mesure du possible. Dans l'attente, le maintien du vigile jusqu'à la fin de la rénovation complète du collège est de nature à apporter une aide précieuse. Il faudra cependant veiller à préciser le cadre et le périmètre de son intervention. • Au vu de l'exposition particulière des enseignants d'EPS, il est souhaitable que la collectivité prenne attache aussi auprès du coordonnateur pour la conception des travaux concernant leurs espaces de travail. | <p>Le CD13 présentera l'opération de rénovation du collège au principal et aux enseignants élus au CA le 28/09/22.</p> <p><u>Travaux effectués depuis septembre 2021 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - remplacement des clôtures périphériques et création d'un sas à l'entrée de l'établissement (seuls un portillon et un portail côté entrée élèves n'ont pas été remplacés car prévus dans l'opération de réaménagement du collège), - remplacement du système d'alarme anti-intrusion ainsi que du système de sonneries de cours incluant le PPMS, - remise à niveau du système de vidéosurveillance, mise en place de nouvelles caméras, - la mise en place de filets anti-projectiles est en cours de réception, - pose de l'abri voitures, finition de surface en cours d'achèvement (fin prévue le mardi 13/09 au soir), - remplacement des clôtures gantois le long des terrains de sport - réfection des murets au pourtour du terrain de handball, - remplacement de deux buts de handball. <p><u>Programmé, à réaliser :</u> complément d'éclairage extérieur sur le parking des personnels.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le travail engagé par l'équipe de direction sur le dispositif des médiateurs. • Activer la CHS de l'établissement pour conduire un travail régulier d'information et de concertation des différents acteurs autour de la mise en œuvre des travaux, autour de la mise en place du PPMS. • Recréer du collectif en mettant en place, si les personnels adhèrent à la démarche, un Espace de Discussion autour du travail (cf les EdD de la démarche QVT) : travailler collectivement à la clarification du règlement intérieur, à une échelle de sanctions, au projet d'établissement par exemple. • Un travail pourra être conduit en interne, éventuellement avec l'appui des services académiques si les personnels le souhaitent, pour articuler davantage, et pacifier, l'activité des enseignants et celle de la vie scolaire. | <p>Des points réguliers sont menés avec les coordonnateurs des AMS.</p> <p>La CHS sera mise en place au cours de l'année scolaire.</p> <p>Ces différents points ont été revus comme le vadémécum vie scolaire, le règlement intérieur (travail sur l'échelle des sanctions), les axes du futur projet d'établissement.</p> <p>Les services académiques se tiennent à disposition si besoin.</p> |

<ul style="list-style-type: none"> • Il faudra veiller à la stabilité des AED qui souhaitent rester et améliorer leur remplacement en cas d'absence. • Un accompagnement des personnels contractuels, en particulier des débutants, doit être prévu. Nous renvoyons aux propositions déjà adoptées le 05 juillet 2019 sur l'entrée dans le métier des néo-titulaires. • Activer les liens avec le centre social, les parents, l'association sportive locale, d'anciens élèves pour ancrer davantage le collège dans le quartier. • Le collège Jules Ferry aura besoin dans les mois, années qui viennent d'un accompagnement, d'un suivi au plus près des personnels par l'ensemble des services académiques. Il est nécessaire que ces derniers restent pleinement mobilisés pour apporter à la fois l'aide psychologique demandée mais aussi l'aide logistique, humaine. 	<p>Tous les contrats AED ont été reconduits à la rentrée. Des formations sur le positionnement sont prévues.</p> <p>Les nouveaux contractuels sont accompagnés par un tuteur. Ils bénéficient également de formations spécifiques pour faciliter leur prise de fonctions. Tout au long de leur contrat, ils ont accès aux formations pédagogiques et disciplinaires proposées par l'EAFC.</p> <p>Le collège participe à différentes réunions locales. Un dispositif de remobilisation lie le collège au centre social.</p> <p>Les services académiques restent attentifs à la situation de l'établissement.</p>
--	---

Pour le recteur et par délégation
Le directeur des relations et
ressources humaines


Charles BOURDEAUD'HUY