



Administration: M. Willhelm (DASEN), M. Pinard (secrétaire général), M. Gaubert (conseiller de prévention), Mme Burgazzi (Médecin du service médical académique)

Organisations syndicales: FNEC-FP FO, FSU, UNSA, SGEN-CFDT

Déclarations des organisations syndicales

Déclaration FNEC-FP-FO (cf. pièce-jointe à ce compte-rendu) et de la FSU uniquement. Suite à notre déclaration, le DASEN renvoie aux directives ministérielles pour la tenue des instances en distanciel. Au sujet des situations de souffrance liées à l'inclusion systématique que nous évoquons, il estime que la loi de 2005 a été un progrès et que l'inclusion honore l'école de la République. Il ne peut pas laisser dire que tout va mal, il y a des avancées notables. Il ne répond sur aucun autre point.

Pour FO, l'inclusion systématique aboutit parfois à des situations de souffrance qu'on ne peut ignorer et dont on ne peut s'enorgueillir. Les lois successives, dont celle de 2005, ont toutes contribué à prôner le tout inclusif tout en détruisant méthodiquement l'enseignement spécialisé, dans une logique budgétaire. Elles ne sauraient constituer un progrès. FO continue d'exiger l'inclusion en classe ordinaire avec des moyens matériels et humains chaque fois que c'est possible, la scolarisation en établissement spécialisé chaque fois que c'est nécessaire, l'arrêt de la destruction de l'ASH et des structures-médico-sociales, le respect des notifications MDPH, la création de postes spécialisés et le recrutement d'AESH autant que de besoin.

Approbation des procès-verbaux des séances précédentes

Nous demandons l'anonymisation d'un procès-verbal qui contient des informations personnelles et médicales d'un collègue qui n'ont pas à être divulguées en dehors de l'instance. L'administration refuse, estime que ces éléments sont publics et qu'il fallait que le collègue en fasse la demande au préalable. Pour FO, il est inacceptable que l'administration n'accède pas à cette demande. Nous avons été la seule organisation syndicale à ne pas approuver le procès-verbal.

Situation sanitaire / Covid-19

- **Bilan de la situation sanitaire dans le département présentée par le médecin du rectorat :**

Incidence pour la région Bretagne : 133 cas pour 100 000 habitants.

Pour l'Ille-et-Vilaine : 184 et dans la métropole rennaise 238 (taux le plus élevé de la région).

Variants : Un nouveau variant breton est apparu et est indétectable au niveau des tests.

Le variant anglais est majoritaire : 76% des cas pour la région Bretagne et (65,8% des cas au niveau national). Les variants sud africain et brésilien sont en augmentation dans toute la région : ils représentent 3,6% des cas (4,9% au niveau national)

Les clusters se situent majoritairement en Ille-et-Vilaine et en milieu professionnel.

- **Tests salivaires :**

1074 tests ont été organisés dans le 35 la semaine dernière, et ont concerné 10 écoles. 9 tests étaient positifs, le contact-tracing a été effectué. Des personnels de laboratoire ont formé le personnel infirmier scolaire volontaire, qui sera ensuite seul sur le terrain. Le choix des établissements testés est établi en lien avec l'ARS.

Lorsque le personnel infirmier participe à la mise en œuvre des tests, ils n'assurent plus leurs missions au sein des établissements. Pour l'instant, il n'y a pas de roulement, c'est le même personnel volontaire qui est déployé (24 personnes). A l'avenir le personnel infirmier du secteur pourra être mobilisé, pas forcément sur la base du volontariat.

Des médiateurs « lutte anti-covid » vont être recrutés (le recteur a signé une convention avec la protection civile). Après une formation de quelques jours par l'ARS, ils seconderont les directeurs d'école pour la mise en place des tests.

Cette réponse n'est pas suffisante face à la charge de travail qu'implique la mise en œuvre des campagnes de tests, d'autant plus pour les établissements faisant l'objet de tests répétés tous les 15 jours. Encore une fois, l'administration s'est reposée sur les directeurs et directrices d'école pour l'organisation matérielle, communiquer avec les différents interlocuteurs, collecter les informations administratives et les consentements des familles, transmettre les échantillons... Ce travail ne fait pas partie de leurs missions et ne doit pas leur incomber ! Tous les moyens humains nécessaires doivent être déployés immédiatement pour prendre en charge l'organisation de ces tests sur l'ensemble du département, y compris pour les personnels souhaitant en bénéficier.

- **Questions de la FNEC-FP-FO :**

- *Quelles mesures sont mises en place pour assurer le suivi épidémiologique des personnels ? (Contaminations, séquelles éventuelles...)*

Le médecin du rectorat répond qu'il n'y a pas de données. Avec seulement deux médecins pour toute l'académie, ils n'ont pas connaissance des contaminations, il n'y a pas assez de personnel pour assurer le suivi.

Pour FO, cette réponse est inacceptable. Le manque de moyen ne peut en aucun cas justifier les manquements aux obligations de l'employeur. Depuis le début de la pandémie, les personnels sont exposés à un risque sanitaire dans l'exercice de leur fonction qui doit être prévenu et suivi par la médecine de prévention. Le suivi précis des personnels atteints, avec quelle gravité, quelles séquelles doit être réalisé et communiqué aux représentants des personnels.

- *Quel est le bilan des tests effectués depuis janvier ? Type de test et leur nombre, lieux dans lesquels ils ont été déployés, résultats, ont-ils donné lieu à des fermetures de classe ou d'établissement ?*

L'administration n'a pas les éléments de réponse.

- *Quelle est l'évolution de l'incidence chez les enfants d'âge scolaire et comment est-elle surveillée ?*

L'administration ne connaît pas les chiffres et ajoute qu'ils ne relèvent pas de la santé des personnels, et n'ont donc pas à être surveillés.

Pour FO, dans la mesure où les personnels peuvent être en contact, notamment en maternelle, avec un public d'enfants non masqué, ne respectant pas les gestes barrière, très souvent non

testé et que le variant anglais désormais majoritaire atteint davantage toutes les couches de la population dont les enfants, en étant plus contagieux et plus létal, cela nous paraît au contraire un élément crucial à prendre en compte pour la santé des personnels.

- Quelle est la taille du panel choisi pour les tests salivaires itératifs ? (Combien d'écoles et d'établissements, combien d'élèves et de personnels ?)

L'administration n'a pas les éléments de réponse.

A ce stade, le secrétaire général se dit surpris et embêté par la quantité de questions posées par les organisations syndicales sur la situation sanitaire. Il nous propose de lui adresser les questions par écrit pour pouvoir y répondre.

Difficile de croire que cette absence de réponse relève de l'impréparation puisque nous avons adressé à la direction académique une liste de questions précises un mois à l'avance. Quant aux réponses que nous avons reçues à la suite de ce CHSCT, elles brillent par leur imprécision, quand les questions ne sont pas tout simplement ignorées. Il aura pourtant fallu 15 jours à la direction académique pour les produire. Nous dénonçons ces refus répétés de l'administration de répondre aux questions des personnels qui constituent une entrave au fonctionnement de l'instance.

L'incapacité de répondre à nos questions sur le suivi médical des personnels, le suivi de la circulation du virus dans les établissements, la pertinence des tests utilisés, le bilan des campagnes de test passés, l'organisation des tests futurs nous semble révélatrice des manquements et de l'irresponsabilité du ministère en matière de protection des personnels.

Guide pour les élèves à besoins éducatifs particuliers

Un guide pour les élèves à besoins éducatifs particuliers sera diffusé aux directeurs d'école prochainement.

Pour FO, ce guide résulte de la confiscation par l'administration du travail mené par les représentants des personnels en CHSCT. Initialement conçu pour être une ressource pour les enseignants confrontés à des situations d'inclusion problématiques, il est devenu un outil de propagande au service de l'école inclusive plutôt que d'apporter des solutions pratiques.

Accidents de service et de trajet hors temps scolaire

Les déplacements à titre professionnel s'entendent à des horaires de service normaux. Un déplacement à 20h, ou le weekend alors que l'école est fermée n'est pas considéré comme normal. En cas d'accident, le lien causalité du déplacement avec l'activité professionnelle n'est pas présumé : il faut alors le prouver.

Comme il est difficilement envisageable d'obtenir l'autorisation systématique de la hiérarchie avant tout déplacement, l'administration recommande d'avertir l'IEN que l'on va se déplacer par email, pour constituer un début de preuve écrite : « Je vous informe que je vais me déplacer ce dimanche pour ... »

S'il s'agit d'une demande hiérarchique ou de la municipalité, il est préférable de demander un écrit qui l'atteste.

Attention : nous rappelons que tout accident du travail doit être signalé dans les 24h à votre supérieur hiérarchique pour qu'il puisse être reconnu par la suite.

Formation incendie

Tous les directeurs d'école seront formés à la tenue du registre incendie dont ils sont responsables, en séminaire académique ou départemental (présentiel + distanciel).

La commission de sécurité exige que les personnels soient formés à la manipulation des extincteurs. C'est une obligation de l'employeur qui n'est pas respectée. Une mini-formation (1h15-1h30) prise sur le temps conseil des maîtres va être proposée pour former les équipes en attendant que soient institutionnalisés de véritables temps de formation. 10-20 écoles ont bénéficié d'une formation depuis le début de l'année.

Point sur les fiches SST

Le chargé de prévention a demandé aux IEN que les fiches soient traitées plus rapidement. Il considère qu'il y a une amélioration du traitement de ces fiches.

Il est décidé de mettre en œuvre un groupe de travail chargé d'examiner les fiches SST en amont de chaque CHSCTD, pour faciliter leur examen ensuite en séance.

Pour FO, s'il y a effectivement davantage de fiches visées par les responsables hiérarchiques, nous constatons qu'un très grand nombre d'entre elles reste toujours sans réponse. L'administration ne doit pas se contenter de « viser » les fiches SST mais doit apporter une réponse effective pour faire disparaître les risques et les dangers portés à sa connaissance.

Questions diverses de la FNEC-FP-FO (pas de questions diverses d'autres organisations syndicales).

- ***Bilan des demandes adressées à la conseillère mobilité : nombre, évolution par rapport aux années précédentes. Quelle est la proportion de collègues qui s'adressent à ce service parce que les conditions de travail et la souffrance au travail ne leur permettent plus d'envisager de continuer à exercer leur métier ?***

La DRH refuse d'accéder à notre demande en invoquant la loi de transformation de la fonction publique qui rend le CHSCTD incompétent sur les questions de mobilité des personnels.

Pour FO, la question posée relève bien des conditions de travail et de la souffrance au travail, qui sont de la compétence du CHSCT.

- ***Des collègues nous ont avertis de la survenue de plusieurs accidents de service, qui ont au moins dans un cas donné lieu à des mesures de gestion de crise. Or, le CHSCTD n'a été informé d'aucune de ces situations, ce qui est pourtant obligatoire. Nous demandons donc que toutes ces situations soient exposées et que le CHSCTD en soit systématiquement informé à l'avenir.***

L'administration oppose que la compétence du CHSCTD est seulement d'intervenir quand accident de service entraîne « mort d'homme » ou quand il y a un caractère « répété » et nous interroge sur les accidents de service que nous évoquons.

Des enseignantes ont en effet vécu le décès d'un élève sur temps scolaire et suite à ce traumatisme, ont été placées arrêt de travail. Elles n'ont pas été informées de la possibilité de déclarer un accident de service (tout accident doit être signalé dans les 24h). Une équipe de gestion de crise s'est rendue à l'école pour accompagner les personnels, mais elles n'ont pas pu en bénéficier car elles étaient en arrêt de travail.

Nous avons également appris qu'une AESH avait été blessée par l'élève qu'elle accompagne, après de très nombreux signalements. On peut donc s'interroger sur le caractère évitable de cet accident et des dispositions qui ont été prises pour le prévenir.

Le CHSCT n'a été informé d'aucun de ces éléments pourtant essentiels pour qu'il puisse enquêter si c'est nécessaire, c'est une de ses prérogatives, et mener à bien ses missions de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Il doit être informé de tous les accidents, sans restrictions aux accidents graves ou répétés, qui eux entraînent une enquête obligatoire.

- *Les outils numériques imposés à la faveur de la crise sanitaire et dont l'usage est progressivement généralisé n'a fait l'objet d'aucune consultation du CHSCTD (l'enseignement à distance dans le cadre de la continuité pédagogique, les outils numériques imposés pour un nombre croissant de tâches comme la formation continue, la rédaction du projet d'école ou le travail d'équipe, l'appel à projet ministériel pour un "socle numérique"....) Nous demandons à ce que conformément à la réglementation, toute introduction ou projet d'introduction de nouvelles technologies fasse l'objet d'une consultation du CHSCTD.*

L'administration estime que le CHSCTD n'est pas concerné, ni compétent s'agissant de politiques ministérielles. Le chargé de prévention cite le code du travail : « le CHSCT est consulté sur les aménagements importants ou introduction de nouvelles technologies ». Et interroge : « Il faudrait déjà savoir si l'enseignement à distance est un aménagement important ».

Pour FO, le métier de professeur est d'enseigner en classe aux élèves. On peut difficilement concevoir un aménagement plus important que de faire classe à distance, derrière un ordinateur. Nous considérons que le CHSCTD doit être consulté pour la mise en oeuvre de toute nouvelle modalité de travail dans le département. Les injonctions ministérielles ne peuvent s'affranchir de la réglementation.

- *Quelles sont les solutions mises en place pour répondre à tous les besoins ? Les collègues font face à de nombreuses absences non remplacées qui dégradent les conditions de travail : stress, fatigue, perte de sens lorsque la répartition des élèves met à mal la limitation du brassage des élèves que les collègues s'astreignent pourtant à éviter dans le cadre du protocole sanitaire, réduction du temps de décharge pour certains directeurs qui assurent le remplacement de leurs collègues absents.*

La formation continue a été arrêtée pour rendre des remplaçants disponibles, 11 contractuels ont été recrutés. L'administration indique les taux de non-remplacement mensuels... et se satisfait qu'ils soient moins élevés que l'année précédente.

Pour FO, l'état du remplacement déjà catastrophique les années précédentes est d'autant moins acceptable du fait de la situation sanitaire. Nous continuons d'exiger le recrutement massif et immédiat sur liste complémentaire pour permettre de réduire les effectifs par classe et d'assurer tous les besoins de remplacement.