

## Compte-rendu du CHSCT-D 05 du 16 décembre 2021

**Présents** : Monsieur le Secrétaire Général, Madame la Conseillère de Prévention, Monsieur Bouteille, adjoint à la DASEN, Madame Lallemant, cabinet DSDEN, représentants des personnels : FSU (4), SGEN-CFDT (1), SUD Education (2), Mme STRBA Barbara, Mme MEYER Isabelle, Mme LABAT Nathalie, assistantes de prévention

### 1) Approbation du CR du vendredi 22 octobre 2021

Voté à l'unanimité

### 2) Bilan des assistants de prévention du premier degré

#### - Assistante de prévention de Gap-Embrun

- 30 fiches SST : les fiches arrivent souvent en double (parents et enseignants) et sont souvent liées au protocoles « covid ».
- Suivi des 4 nouveaux directeurs en poste surtout en matière de sécurité : organisation des exercices incendie/attentats, PPMS, utilisation de DUER... accompagnement nécessaire car leur formation arrive après leur prise de fonction.
- Répondre aux questions des directeurs par mail (avis consultatif), rappeler les obligations réglementaires et les accompagner mais sans les harceler sur les dossiers administratifs à remplir car conscience que d'autres tâches sont davantage urgentes.

#### - Assistante de prévention de Gap-St Bonnet

- Venant d'arriver en septembre, elle ne peut présenter de bilan ; sa formation court jusqu'en janvier.
- Pour l'instant, n'a pu que relancer les directeurs pour les mises à jour du DUER
- une seule fiche SST reçue.

#### - Assistante de prévention de Veynes

- Entre 12 et 15 fiches RSST
- Accompagner les directeurs sur des situations difficiles avec des parents (relations parents/comportement élève complexe), participer aux entretiens.
- Accompagnement d'un directeur sur la résolution d'une fiche SST « RPS »
- Aider les directeurs pour la maîtrise des applications, la réalisation des exercices sécurité et intervention dans les classes sur « l'éducation à la sécurité »
- Observation de l'EMAS à l'école de Laragne sur le cyberharcèlement
- Diagnostic sur le climat scolaire d'une école (+ *problème de harcèlement élève?*)
- Temps de parole lors de la pré-rentrée avec les directeurs-trices ainsi les assistants de prévention sont bien identifiés. Conséquence : les personnels n'hésitent pas à les interpeller.
- Transmettre le manuel des directeurs (calendrier sur l'année) et des flashes info du rectorat (lorsque les thématiques sont intéressantes pour les directeurs afin de ne pas les surcharger d'infos)

#### - Assistant de prévention de Briançon (absent mais excusé ; bilan lu par le SG)

- Aide les directeurs sur la rédaction des PPMS, exercices réglementaires. DUER... Cet accompagnement est ressenti comme positif.
- Très peu de fiches RSST car l'IEN suit les situations problématiques et les règle rapidement
- DUER PRO (risques professionnels) : aucune école ne l'utilise pour l'instant

Un représentant des personnels fait remarquer que l'essentiel du travail des assistants porte sur DUER.

Les assistants répondent que cette application est assez simple à utiliser et peu chronophage. Mais les directeurs ont trop de travail, ils n'ont pas forcément été formés et ce n'est pas leur priorité. Ils sont aidés pendant leurs jours de décharge.

Un représentant du personnel ajoute que cette compétence ne relève pas des directeurs mais bien du chef de service (à noter : compétence en lien avec responsabilité) ; demande également s'il y a une place dans DUER pour les RPS (réponse affirmative de l'administration).

Pour l'administration, l'accompagnement donné aux directeurs-trices est positif. Les représentants des personnels rétorquent que certes c'est positif et bienvenu mais est-ce suffisant ? Cette tâche (qui relève de la responsabilité du chef de service) s'ajoute à la charge de travail déjà trop conséquente. Une assistante de prévention prévient que l'application va être bientôt modifiée et qu'une formation sera sûrement proposée en P4.

Une assistante de prévention propose de mettre en place des groupes de discussion autour des problèmes rencontrés dans les écoles à l'image des réunions d'échanges proposés lors du premier confinement.

Un représentant du personnel demande une synthèse des missions des assistants de prévention.

En fonction de la période de l'année, les demandes ne sont pas toujours les mêmes. Les assistants de prévention travaillent avec l'appui des IEN mais la limite entre leurs missions d'assistant de prévention et de conseiller pédagogique est souvent floue.

### **3) Etude des fiches SST**

Toutes les fiches SST traitées le 26 novembre sont suivies, si vous voulez plus d'informations, vous pouvez nous contacter.

Dans plusieurs vies scolaires, on nous relate des tensions, les AED en arrêt ne sont jamais remplacés. Quelles solutions apporter pour que les situations s'améliorent ?

L'administration nous répond que pour l'instant, il n'y a pas de dotation supplémentaire. Un contractuel avait été recruté jusqu'au 30 novembre pour palier aux difficultés générées par le contexte de pandémie mais ce contrat ne sera pas renouvelé. Chaque établissement est libre de répartir sa dotation comme il le veut.

Le problème du remplacement des AED a été évoqué au niveau académique. La dotation et la répartition des personnels est déterminée à ce niveau. Les missions d'un AED s'articulent autour de la surveillance, des missions culturelles, la charge TICE (à présent à la charge des conseils départementaux). Il a été rappelé que la priorité est la surveillance des élèves. Ceci sera réaffirmé aux établissements à la rentrée 2022.

Un représentant du CHSCT-D rappelle que le rôle de l'employeur est d'assurer la santé physique et mentale de ses employés dont les AED. Il y a obligation de résultat. C'est donc de la responsabilité du Recteur. Laisser les AED dans la situation actuelle ne permettra pas d'éviter une dégradation supplémentaire de leurs conditions de travail. Ne pas doter en remplacements cet unité de travail touche à leur organisation du travail ; ce problème se posera dès la rentrée de janvier.

### **4) Programmation annuelle**

Les représentants souhaitent 3 ou 4 visites de vie scolaire, le Secrétaire Général s'y oppose et précise qu'il n'y aura qu'une seule visite car tout le monde est surchargé dans le contexte sanitaire.

La Secrétaire du CHSCT rappelle qu'il est possible de faire 3 ou 4 visites d'écoles ou d'établissement par an.

Les représentants du personnel proposent Veynes (collège et lycée) et Gap centre (collège et lycée) et envisagent de cibler uniquement l'unité « vie scolaire » (statistiques sur les moyens et leur évolution, entretiens avec les AED et les CPE). Lorsque la trame des entretiens sera faite, les visites pourront aller vite (une demi journée par établissement), l'analyse sera plus longue mais les membres du CHSCT s'engagent à la faire.

Le secrétaire général répond que l'administration choisira un seul établissement : le collège Centre à Gap. Face au désaccord, les représentants des personnels réclament à ce que les deux visites soient demandées en apparaissant au compte rendu ; l'administration devra motiver son refus de visite. Le SG va transmettre notre demande à la DASEN.

***Avis voté à l'unanimité: le CHSCT-D 05 visitera les établissements conformément à son programme de visite de l'année 2021-2022.***

### **5) Indicateurs RPS**

Un représentant du personnel demande à l'administration un suivi des indicateurs :

- Taux d'absentéisme pour raisons de santé
- Taux de rotation des agents
- Taux d'actes de violences physiques envers les agents
- Taux de visites sur demande auprès du médecin du travail

Ces 4 indicateurs sont identiques à tous les CHSCT pour pouvoir être comparés.

A ce jour, l'administration ne peut pas nous communiquer les chiffres mais se renseignera.

### **6) Axes de travail**

#### **Conditions de travail des AESH**

En 2019, il a été réalisé une enquête par questionnaire auprès des AESH. Depuis cette enquête, certains points ont évolué. Aussi, les représentants des personnels envisagent l'envoi d'un nouveau questionnaire aux AESH afin de connaître l'évolution de leurs conditions de travail depuis la généralisation des PIALs.

Un point est fait sur le suivi de la quinzaine d'avis votés lors du CHSCT du 31 janvier 2020 et sur les réponses alors apportées par l'administration et leur mise en œuvre.

Certains avis n'ayant pas été suffisamment entendus, de nouveaux avis sont votés :

#### **- Avis 3 :**

##### **Nouvel avis voté à l'unanimité**

Dans un souci de respect des personnes et du travail d'accompagnement aux élèves en situation de handicap, le CHCST demande à ce que la mise en place des accompagnements soit systématiquement précédée d'une rencontre entre l'AESH, un autre représentant de l'équipe éducative, l'élève concerné et sa famille comme le demande la circulaire 2019-090 ; et en y associant l'AESH qui réalisait antérieurement l'accompagnement dans le cadre d'un changement d'accompagnement.

#### **- Avis 8**

Intégrer un temps d'échange de pratiques entre pairs dans les formations proposées et proposer des réunions de secteur/bassin plusieurs fois dans l'année, comme cela était le cas par le passé.

Les représentants du personnel demandent qu'un effort soit fait en ce sens afin de favoriser les échanges entre pairs et indiquent que les AESH référentes auraient toute légitimité à prendre part à

ce dispositif.

#### **- Avis 9**

##### **Nouvel avis voté à l'unanimité**

Le CHSCT rappelle que les enseignants ne sont pas tenus d'émettre un avis sur la pratique des AESH, et ne sont pas chargés de les évaluer.

#### **- Avis 11**

L'insuffisance du nombre d'heures proposées dans la grande majorité des contrats étant un facteur important de précarité et de souffrance, le CHSCT demande l'augmentation du temps de travail des AESH déjà sous contrat lorsque des nouveaux besoins de suivi apparaissent.

Le temps de travail des AESH a bien augmenté (passage à 24 heures). Les AESH qui souhaitaient rester à 21 heures ont vu leur demande acceptée. Peut-on donc envisager que les demandes de passage à 32 heures soient également accordées ? L'administration n'y est pas opposée mais explique qu'il peut être difficile de construire un emploi du temps à 32 heures. Dans le premier degré, il est nécessaire de compléter les heures en concertation avec les collectivités territoriales (temps de cantine).

#### **- Avis 12**

##### **Nouvel avis voté à l'unanimité**

Le CHSCT demande le respect du code du travail, et du respect d'un délai minimal de sept jours en cas de modification de l'emploi du temps, entre la transmission de l'information à l'AESH et le changement effectif. Les AESH étant des personnels à temps partiel, le changement d'emploi du temps doit respecter leurs contraintes professionnelles et/ou personnelles le cas échéant.

#### **- Avis 15**

##### **Nouvel avis voté à l'unanimité**

Le CHSCT souhaite que des formations à destination des AESH soient également ouvertes à l'inscription des enseignant-es dans les mêmes proportions.

L'adjoint à la DASEN est d'accord sur le fond mais objecte un manque de moyens de remplacement...

#### **VIES SCOLAIRES**

La réflexion s'organiserait à travers une enquête statistique préalable, suivi de visites d'établissements.

L'administration rappelle les critères de dotation définis nationalement. Le taux d'encadrement est défini par le Rectorat : nombre d'élèves, demi-pensionnaires, internat / internat d'excellence, caractère social de l'établissement.

Dans le 05, en 2020, nous avons 158 ETP et 153 ETP en 2021. Pour les besoins de remplacement, le département est doté d'un seul ETP. Le contrat de l'ETP provisoire affecté au collège de

Guillestre s'est arrêté le 30 novembre et ne sera pas reconduit.

Les membres du CHSCT-D ont transmis à l'administration une grille d'entretien pour les AED et les CPE. Un GT pour finaliser l'élaboration de cette grille aura lieu le vendredi 7 janvier 2022.

Les dates des visites seront définies lors du **prochain CHSCT qui se tiendra le 4 février 2022.**

## **7) Situation sanitaire**

Seulement 7- 8 communes ont déposé un dossier de demande de subvention pour l'achat de capteurs CO2. Ces demandes sont à faire par les communes auprès de la DSDEN avant le 31 décembre 2021. La subvention sera de 50€ par capteur ou 2€ par élève. L'administration optera pour la formule la moins coûteuse pour la DSDEN.

Enfin, un courrier intersyndical avait été envoyé à la DASEN pour dénoncer les difficultés rencontrées par les enseignants qui n'ont pas à cumuler enseignement en présentiel et à distance pour ceux de leurs élèves qui sont en isolement. Les représentants du personnel n'ont reçu aucune réponse à ce courrier.