

Compte rendu du CHSCT du 10 novembre 2022

A l'entame de ce premier CHSCT-D de l'année, nous avons pu constater que le DASEN était absent. A noter que c'est le Directeur Académique qui préside et qui prend les décisions. Nous n'avions comme seule interlocutrice, la secrétaire générale de la DSDEN du Morbihan. D'autre part nous avons aussi appris que l'agent de prévention qui a obtenu sa mutation, n'était pas remplacé. Le rôle de l'agent de prévention premier degré est primordial car il s'occupait du suivi des fiches RSST et de toute la thématique conditions de travail. Il était aussi chargé de toute la partie formation initiale. Un recrutement est en cours mais pour le moment il semble que personne ne soit intéressé.

Bilan Espace d'Ecoute et d'Accueil (Réseau PAS) :

Ce dispositif MGEN s'organise autour de trois thèmes :

les risques psychosociaux (RPS), les troubles ORL et les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les interventions de ce réseau peuvent prendre la forme d'un accompagnement collectif (formations), d'un accompagnement individuel (3 consultations par an).

Il s'agit d'un réseau d'écoute et non de soin, auprès d'une psychologue.

Dans le Morbihan, depuis janvier 2022, 35 personnes ont fait appel au PAS pour 49 entretiens. Ces entretiens concernent majoritairement les 40-59 ans, les femmes et les enseignants.

Sans remettre en question le travail mené par la MGEN au travers du réseau PAS, nous nous interrogeons sur la place de l'administration qui ainsi peut se dédouaner d'une de ses prérogatives principales, **les conditions de travail et la santé au travail des personnels.**

Deux lieux de permanence :

-Vannes le mardi après-midi de 14H à 17H et le mercredi de 9H à 12H et de 14H à 17H.

-Lorient le 1^{er} mercredi de chaque mois.

Céciriské :

L'année dernière tous les établissements ont reçu une boîte de jeu (car c'est de cela qu'il s'agit) dénommer Céciriské. Nous avons eu le privilège d'avoir une présentation de la démarche...

Le déploiement de cette démarche de prévention des risques professionnels est lié à un défaut de formation sur le sujet.

Sur l'académie de Rennes le 29 et le 35 ont été les premiers. Cette année, c'est le tour du Morbihan et la démarche sera lancée à partir de janvier 2023 avec l'idée d'en faire un bilan en octobre 2023.

Mais alors sur quel temps ? Nous n'avons pas de réponse, sachant qu'en plus les directions seront réunies par leur IEN pour ensuite réunir un conseil des maîtres et maîtresses pour faire redescendre la bonne parole puis jouer... pour enfin faire remonter les résultats sur une application dédiée (c'est encore pour les directions). Ce n'est pas comme si nous ne dénoncions pas la surcharge administrative des directions depuis des années.

La situation du collège ST Exupéry à Vannes :

Lors des vacances de la Toussaint 2021 un incendie s'était déclaré dans le gymnase (propriété de la mairie). Tous les personnels concernés ont été vus.

Mais la question concernant l'utilisation des installations municipales (gymnases et autres) dans des conditions matériels respectant les normes amiante est toujours d'actualité. En effet, les bâtiments municipaux ne sont pas répertoriés dans le dossier technique amiante (DTA).

Bilan médecine de prévention en faveur des personnels :

Le docteur Filleul, médecin de prévention (équivalent de la médecine du travail), nous a informé qu'elle avait aussi la charge du département du 35. SUD éducation rappelle que l'académie compte environ 45000 personnels Éducation Nationale. Il faudrait 1 médecin pour 2000/2500 personnels. Sur l'académie de Rennes il y a deux médecins de prévention!! On est donc très très loin du compte.

C'est sans aucun doute une des raisons pour laquelle, jamais nous ne voyons de médecin sachant que la loi stipule que nous avons le droit à une visite par an qui prend un caractère obligatoire au bout de 5 ans.

Quelques chiffres :

- statuts des personnels reçus : 87 % de titulaires, 11,5%de contractuels (en augmentation du fait de l'augmentation du nombre de consultations pour les AESH).
- 82 % des consultations concernent le public et 18 % le privé pour globalement 82 % de femmes.
- 79 % des consultations concernent des personnels enseignants et 21 % des personnels administratifs et non enseignants (dont 47 AESH).
- 75 % des demandes émanent de l'agent, 7,5 % du médecin et 17,5 % de saisine du recteur ou du DASEN.

Situation sanitaire :

Depuis septembre les chiffres sont en baisse :

- Pour la semaine du 8 au 13, 237 cas dont 25 personnels ;
- semaine du 15 au 20, 272 cas pour 25 personnels ;
- semaine du 22 au 27, 180 cas pour 21 personnels ;
- première semaine d'octobre, 136 cas pour 21 personnels ;
- semaine suivante en octobre, 55 cas pour 16 personnels ;
- semaine suivante, 51 cas pour 8 personnels ;
- semaine avant les vacances d'octobre, 22 cas pour 3 personnels ;

Situation des remplacements dans le premier degré :

Il n'y a aucune création de poste BD supplémentaire pour cette année.

Un peu plus de 8 % des postes sur le département sont des postes de brigade. L'objectif serait de dépasser les 9 %. Selon l'administration cela permettrait de couvrir les besoins.

Pour SUD éducation 56, les dysfonctionnements de la gestion des remplaçant.e.s se situe principalement du fait que tout est centralisé à la DSDEN. Il nous a été précisé que cette centralisation de la gestion des remplaçants est une volonté ministérielle.

Les conséquences sont doubles: démission de deux gestionnaires depuis septembre et gestion très très chaotique des affectations des remplaçant.e.s(plusieurs fiches SST en témoignent). SUD éducation 56 a réitéré sa volonté de revenir à une gestion recentrée autour des circonscriptions.

Trop souvent le point « fiches SST » est traité en fin de réunion ce qui ne permet pas aux représentants du personnels d'avoir un traitement le plus fin possible des situations des collègues.

Quelques chiffres :

- 64 % des fiches sont suivies par la hiérarchie dans le premier degré pour 44 fiches remontées ;
- Très peu de suivi dans le second degré pour 11 fiches remontées ;
- dès la première semaine 5 fiches pour violence ont été remontées ;

Les représentants du personnel ont exprimé le souhait de mettre en place un groupe de travail spécifiquement dédié aux fiches SST dans les deux mois qui viennent.

Sorties de L'Éducation Nationale recrutement de rentrée :

Enseignants du premier degré :

-2019/2020 : 4 démissions ;

-2020/2021 : 9 démissions ;

-2021/2022 : 12 démissions ;

AESH :

-2019/2020 : 46 démissions ;

-2020/2021 : 54 démissions ;

-2021/2022 : 85 démissions ;

20 contractuels ont été renouvelés de l'année dernière et 1,5 emploi temps plein a été recruté.

3 personnels ont été recrutés sur liste complémentaire à 50 %.