

Compte rendu de la FSU

CHSCTA du jeudi 10 septembre 2020



Présents :

Pour la FSU : **ALLANIC Hélène, LEROY Delphine, GUEANT Bernard et RIPART Pierre**

UNSA : 3, FNEC-FP FO : 2 ; SGEN : 2

Messieurs le recteur, le directeur des ressources humaines, le directeur de cabinet auprès du recteur, le conseiller de prévention académique.

Mesdames la secrétaire générale, l'inspectrice santé et sécurité au travail, la médecin conseillère technique auprès du recteur ; l'infirmière conseillère technique auprès du recteur, la médecin de prévention de la Somme et la secrétaire auprès du secrétariat général.

En propos introductifs, **Monsieur le recteur** souligne que malgré les difficultés, les personnels ont été heureux de retrouver leurs élèves et réciproquement. Dans le pays, il y a un attachement au service public d'éducation. Il précise que la situation sanitaire est évolutive et qu'elle implique de pouvoir s'adapter. Il rappelle plusieurs impératifs : l'impératif de santé (protéger les personnels et les élèves), l'impératif éducatif (accueil de tous les élèves à la rentrée) et l'impératif socio-économique (il faut avoir une vigilance sociale par rapport à ce que peuvent vivre nos élèves chez eux).

La FSU rappelle, relativement à l'évolution du contexte sanitaire, que la préfecture de la Somme a annoncé le passage du département en vulnérabilité modérée depuis lundi 7 septembre. Les données épidémiologiques de ce lundi confirment en effet l'accélération de l'augmentation du nombre de cas ainsi que l'extension géographique de la propagation du virus.

Monsieur le recteur annonce qu'il y a un travail très étroit entre l'Éducation Nationale, les préfectures et l'ARS (agence régionale de santé).

Questions relatives à la situation sanitaire :

Quelle est la situation sanitaire actuelle ?

Madame la secrétaire générale annonce à ce jour :

- 24 cas de personnels confirmés positifs et 48 cas élèves positifs
- 74 personnels en éviction actuellement et 530 élèves en éviction actuellement
- Soit 20 classes fermées. Un lycée privé de Senlis est fermé soit environ 800 élèves dans une vingtaines de classes.

A ce jour, il y a 75 personnels cas contacts « à risque ».

La FSU demande la communication de points réguliers afin d'évacuer les angoisses de certains personnels.

Monsieur le recteur souhaite communiquer régulièrement, peut-être pas quotidiennement du fait de la concertation nécessaire entre les différents partenaires.

- Dans les lycées, collèges, écoles en cas de cas de COVID, est-ce une classe ou l'EPL qui ferme ?

Madame la médecin conseillère technique indique que c'est en fonction de la situation locale. Chaque situation est prise au cas par cas. Les enseignant-es sont normalement contacté-es s'ils sont « contacts à risque ». Elle rappelle qu'un cas confirmé est un cas positif au test RTPCR. Des protocoles clairs ont été transmis par le ministère, tous les cas sont étudiés. La définition des « contacts à risque » se trouve dans ces protocoles.

Monsieur le recteur précise que l'avis de fermeture est partagé entre l'éducation nationale, l'ARS et la préfecture et que la décision de fermeture est prise par la préfecture.

- Comment préserver le secret médical quand il est demandé aux personnels de se signaler positifs au COVID ?

Madame la médecin conseillère technique explique que, quand une personne est positive, il y va de son devoir de citoyen de se déclarer pour protéger les autres. Le nom de la personne n'est néanmoins pas dévoilé. Aucun listing n'est effectué au rectorat, les remontées sont toujours anonymes.

Situation administrative des agents impactés par la COVID :

- Quand un personnel applique le protocole et ne se rend pas sur son lieu de travail qu'elle est sa position administrative ?

Monsieur le directeur RH précise qu'une autorisation spéciale d'absence (ASA) sera délivrée s'il n'est pas possible de privilégier le télétravail ou l'enseignement à distance.

La FSU rappelle que le travail à distance n'est pas possible pour toutes les catégories de personnels car il y a des fonctions non télétravaillables.

Il est dit qu'il existe des situations familiales qui sont aussi non télétravaillables.

Madame la secrétaire générale précise qu'il y a des situations multiples, il faut être pragmatique : la santé avant tout.

La FSU demande qu'une information soit donnée à l'ensemble des agents afin de favoriser l'application du protocole et qu'à chaque symptôme dit « COVID » l'isolement soit effectif.

Il est demandé qu'une information rapide soit adressée aux supérieurs hiérarchiques afin de ne pas déclarer tout de suite les absences afin que l'ASA soit prise en compte.

- Que se passe-t-il si un personnel est en quatorzaine (pour sa personne ou un de ses proches), un trentième sera-t-il ôté à chaque arrêt de l'activité ?

Monsieur le directeur RH précise que si l'agent est contact à risque il y a éviction. Puis deux cas sont possibles soit c'est une situation médicale et le médecin ou les autorités de santé placent l'agent en congés maladie ordinaire ; soit c'est une situation où l'agent se voit délivrer un certificat d'isolement et donc à partir du moment où le télétravail est possible, il est mis en œuvre, sinon, une autorisation spéciale d'absence (ASA) sera donnée.

A la question de **la FSU**, **monsieur le recteur** annonce que le passage de l'isolement de 14 jours à 7 jours doit être discuté d'ici la fin de semaine.

- Quelle est la situation administrative du personnel si ses enfants sont à l'isolement ?

Monsieur le recteur confirme que les parents d'élève seront placés en ASA si le télétravail n'est pas possible, conformément aux annonces du matin même.

Il est confirmé à **la FSU**, l'effet rétroactif à la date du 1^{er} septembre.

Madame la secrétaire générale est en attente de la confirmation et des précisions du dispositif de la part de la DGRH.

- Pour les personnes à risque, pourquoi les ASA ont-elles été supprimées et remplacées par un certificat médical (avec 1 jour de carence) alors que les personnels souhaitent bénéficier du télétravail ?

Madame la médecin conseillère précise le nouveau cadre, des personnels « très vulnérables » (4 groupes de pathologies) et des personnels toujours vulnérables qui ne bénéficient plus d'ASA mais qui peuvent solliciter des dispositifs de mesures de protections renforcées (télétravail, aménagement de poste...).

Monsieur le directeur RH indique qu'une note, précisant ces dispositions, a été adressée aux personnels d'encadrement. La situation est exceptionnelle et il faut être pragmatique. Avant la rentrée, des masques chirurgicaux de type 2 ont été reçus et distribués aux personnels vulnérables.

La FSU annonce que, le 31 août, les agents à facteur de vulnérabilité n'ont pas tous été dotés de masques de type 2.

Pour les personnels touchés par le virus qui auraient toujours des symptômes, **madame la médecin conseillère** précise qu'ils-elles sont invité-es à prendre contact avec les médecins de prévention pour un suivi.

La FSU demande quelle est la procédure pour que les personnels « vulnérables » soient placés en télétravail ou en ASA et si les enseignant-es peuvent être en télétravail ?

Monsieur le directeur RH précise que le télétravail est possible, il faut veiller à l'intérêt du service et des élèves. Il faut prendre contact avec son supérieure hiérarchique pour l'envisager. Sinon c'est le cadre de l'ASA qui s'applique (sans perte d'une journée de carence). Quand le télétravail est possible, la personne n'est pas en arrêt.

- Dans le cadre de la réglementation de la fonction publique, lorsque qu'une personne est contaminée par la COVID sur son lieu de travail, est-ce considéré comme un accident de travail ?

Madame la médecin conseillère annonce qu'il faudrait apporter la preuve que la contamination s'est produite sur le lieu de travail mais ceci est difficile en cas de pandémie.

La FSU s'étonne car les enquêtes menées par l'ARS remontent chaque cas positif, elle annonce des statistiques de contamination en entreprise, dans le cadre de fêtes de famille... il est donc possible d'affirmer que celle-ci s'est faite sur le lieu de travail.

Monsieur le recteur annonce que, pour le moment, des décisions sont encore en attente.

Madame l'inspectrice santé et sécurité au travail précise qu'il n'est pas possible de faire une demande d'accident de travail mais il existe, éventuellement, une demande de reconnaissance de maladie à caractère professionnel. Un avis a été rendu au niveau du CHSCT-MEN en ce sens.

Protocole sanitaire :

- Si le protocole sanitaire n'est pas respecté pour la protection des usagers, est-ce que le droit de retrait est pris en compte et où en sont les remontées du Registre Santé Sécurité du travail pour le signalement des situations d'insécurité ou de défaillance ?

Monsieur le recteur entend l'inquiétude des personnels qui veulent une protection maximale, mais on ne pas entendre que le protocole n'est pas assez protecteur car il repose sur des préconisations.

- Que fait-on en l'absence totale de protocole pour les personnels en laboratoire, les documentalistes, en EPS ? Ces différents secteurs étant en situation de contacts permanents et donc propice à la contamination.

Madame la médecin conseillère précise que pour l'EPS une fiche annexe au protocole a été rédigée par le ministère. Pour les documentalistes, les personnels de labo, pas de mesures particulières, le protocole de l'établissement s'applique.

Monsieur le recteur précise que pour la situation du collège Rosa Park d'Amiens l'activité cirque menée dans le cadre de l'école ouverte semblerait être l'élément déclencheur.

La FSU rappelle que pour l'EPS certains vestiaires ne sont toujours pas accessibles, et que, grâce à la météo, les mesures particulières sont applicables mais les limites de ces mesures vont bientôt être atteintes.

- Quelle est la marche à suivre si la salle partagée dans laquelle le personnel travaille n'a pas été nettoyée à son arrivée à 8h ?

Monsieur le directeur RH annonce qu'il est important de privilégier l'échange avec les collectivités et le chef d'établissement si une difficulté apparaît dans une salle. Il parle de traçabilité du nettoyage.

Madame l'inspectrice santé et sécurité au travail précise que si le cas est récurrent il faut renseigner une fiche du registre santé et sécurité au travail (fiche RSST) de façon à ce que la situation remonte.

La FSU rappelle que les agents d'entretien sont souvent en nombre insuffisant pour respecter le protocole et le nettoyage/désinfection à minima 1 fois par jour des locaux utilisés.

Il est précisé que ce sont les collectivités territoriales qui sont en charge de ces problématiques. Il est demandé au recteur de prendre contact avec le conseil régional, les conseils départementaux.

- Quelles sont les préconisations contre les TMS pour les enseignants qui doivent changer de salle pour chaque cour et transporter leur matériel... ?

La FSU précise que pour certains agents, la charge peut correspondre à trois sacs, un sur le dos, un avec les travaux d'élèves, un autre avec les cours, sans oublier le matériel informatique pour faire l'appel...

Les problématiques liées au port de charges lourdes ne sont pas actuellement ressenties, c'est à l'employeur de faire de la prévention sur ce risque.

Madame la secrétaire générale confirme la nécessité de faire de la prévention par le biais d'une information sur les risques encourus.

Équipement COVID :

- Les personnels ont-ils tous reçu : des masques, des lingettes désinfectantes, du gel/solution hydroalcoolique ?

Madame la secrétaire générale annonce la dotation de masques en tissus lavable 30 fois (pour la majorité des personnels), de masques de type 2 (pour les personnels vulnérables), de lingettes désinfectantes pour le premier degré.

La FSU précise que même si la dotation est en nombre, en bout de chaîne certains agents n'ont pas reçu les masques qui leur étaient destinés le jour de la reprise.

En ce qui concerne le gel ou solution hydroalcoolique, **la FSU** rappelle son caractère indispensable dès lors qu'il n'est pas possible de se laver les mains à l'eau et au savon fréquemment. Il y va d'une question de santé de tous !

- Pourquoi existe-t-il de grandes disparités dans la distribution des masques par personne parfois 4, 5 voire 8 ? Quand est prévue la prochaine livraison ?

Madame la secrétaire générale annonce qu'en théorie il y a 4 masques par personnel. La prochaine livraison est prévue pour le retour des vacances d'automne.

La FSU invite tous les personnels qui ne seraient pas dotés de ce nombre minimum de masques lavables de se rapprocher de leur supérieur hiérarchique.

- Quand est-il de la distribution des masques à destination des personnels fragiles ?

La FSU s'étonne que les personnels fragiles n'aient pas été contactés en amont de la rentrée pour obtenir leur masque spécifique. En effet, la majorité s'est signalée entre mai et juillet dernier. Seuls les entrants dans les métiers sont inconnus des services.

- Quand les personnels seront dotés des masques transparents ?

La FSU précise que la loi de 2005 doit être appliquée et que tous les personnels en contact d'usagers (élèves ou adultes) doivent être dotés de ce type de masque. C'est une nécessité.

Monsieur le recteur entend la position de la FSU. Il précise que les masques transparents doivent répondre à toutes les normes. Un temps de certification a été nécessaire notamment en matière de filtration. En priorité, seuls les personnels en contact avec des malentendants seront dotés de ce type de masque. Il précise que leur coût n'a rien à voir avec les masques lavables grand public.

La FSU s'étonne de ce choix et reprend les annonces ministérielles qui, à minima, dotaient tous les enseignants de maternelle ! Elle dénonce le choix pris d'avoir des cohortes d'élèves « mal comprenant » ou « mal prononçant ». Il est regrettable de ne pas prendre en compte la santé émotionnelle des enfants les plus jeunes pour qui il est très difficile d'interpréter les expressions du visage masqué.

Monsieur le recteur précise qu'il essaie de répondre aux situations les plus urgentes mais qu'il est d'accord avec cette dernière remarque.

- Le CHSCTA confirme-t-il le propos tenu en CHSTD 80, « Seuls les personnels utilisant les masques fournis seront couverts en cas de contagion ? » Ce qui signifie que les masques fabriqués et non homologués ne sont pas reconnus et engagent la responsabilité des personnels ?

Madame la secrétaire générale annonce que l'ambiguïté suscitée par cette question en mai a été levée. Il était plutôt question de conseiller l'utilisation des masques fournis par l'employeur car ceux-là ont été homologués. Bien sûr, il n'y a pas d'obligation juridique.

Monsieur le recteur précise que les masques lavables, qui ont été distribués à la rentrée, ont un pouvoir de filtration de 98% pour les particules de 3 micromètres, dans le sens : personnels vers usagers.

Autres questions sur la situation sanitaire :

- Certains IEN conseillent de ne pas appeler les familles dès les premiers symptômes d'un élève, quelle est la démarche à suivre ?

Madame la médecin conseillère précise que le protocole est très clair : isolement, masque et les parents sont prévenus pour venir récupérer leur enfant.

L'information a été donnée aux personnels d'encadrement.

La FSU signale que l'information doit être plus large, en « bout de chaîne », le protocole très clair est parfois interprété.

- Modalités de remboursement des frais professionnels engendrés par le travail à distance ou le télétravail :

La FSU demande quelles sont les modalités de remboursement des frais engendrés lors du confinement et la mise en télétravail.

Madame la secrétaire générale informe qu'il n'y a pas de procédure et aucune communication à ce sujet. Elle indique que les demandes déjà parvenues ont essuyé un refus de remboursement.

La FSU rappelle que cet engagement a été pris par madame la rectrice lors d'un précédent CHSCTA avant son départ et que la FSU attend son application.

- La cellule anticipation a-t-elle évalué le moment de rupture : l'arrêt du service d'éducation sur site ?

En réponse à la question de **la FSU, madame la secrétaire générale** explique qu'aujourd'hui la situation n'est plus la même qu'en mars où la mise en place a été brutale. Effectivement, il est possible d'anticiper et l'hypothèse de la rupture est travaillée. Avec la remise en place de l'équipe de travail sur la continuité pédagogique par exemple. Il y a une extrême vigilance sur l'état du remplacement, si en cas d'éviction d'un enseignant, il n'a plus de remplaçant disponible, il faudra trouver d'autres modèles. L'état est suivi de très près.

Par exemple, il a fallu réagir très rapidement à l'éviction de toute l'équipe de vie scolaire d'un établissement.

Actuellement, la situation n'est pas critique, mais on n'est pas à l'abri d'une dégradation.

- Circulaire académique du 31 août 2020

La FSU intervient sur les problématiques relevées dans la circulaire académique du 31 août 2020 concernant la reprise des personnels administratifs et non enseignant·es. De plus, la FSU demande que cette circulaire soit réécrite car en contradiction avec la circulaire ministérielle du 1^{er} septembre.

Madame la secrétaire générale confirme la nécessité de communiquer au plus vite, qu'effectivement l'écrit est contradictoire, mais pas de communication dans la précipitation car le rectorat est en attente des directives de la DGRH. Elle souhaite une information plus générale au vu des points relevés aujourd'hui en instance.

Questions diverses :

- Quand est-il de l'engagement pris en CTA, de tenir un CHSCTA sur les conditions de travail des TZR ?

Monsieur le directeur RH précise que la situation sanitaire a mis de côté des travaux et tous les autres sujets. Il annonce définir rapidement d'un calendrier de travail annuel où va s'inscrire tous les bilans, le plan de prévention. Dans le cadre des actions de prévention, les conditions de travail des TZR feront l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une instance.

Monsieur le recteur répond favorablement à la demande de la FSU de tenir les instances du CHSCTA les après-midi puis clôt l'instance à 12h40 en remerciant des échanges nourris.