

CHSCT A extraordinaire

Vendredi 8 octobre 2020



Présents :

- Administration : Rectrice, Secrétaire générale, Secrétaire général adjoint DRH
- Membres du CHSCT A : FSU, UNSA, SNUDI FO, SGEN CFDT
- Médecins de prévention

Lecture de la déclaration liminaire intersyndicale dans laquelle les membres du CHSCT A déplorent l'absence d'ordre du jour.

Réponses de la Rectrice et la SG :

- ⇒ Il n'y a pas d'ordre du jour parce qu'il s'agit d'un CHSCT A extraordinaire. Lors des prochains CHSCT ordinaires, il y aura un ordre du jour. Il s'agit aujourd'hui de faire le point de la rentrée scolaire et d'entendre les personnels sur cette rentrée.
- ⇒ La rentrée a pu se dérouler. Peu de pays ont réussi, comme la France, à faire en sorte que tous les élèves reviennent à l'école. Les élèves et les enseignants étaient heureux de se retrouver. Les fortes inégalités creusées durant le confinement ont été constatées en cette rentrée.
- ⇒ La rectrice a conscience de la fatigue des enseignants et des contraintes imposées par le port du masque. Cela rend certains enseignements beaucoup plus complexes (langues vivantes par exemple). Néanmoins, à ce jour, le port du masque est la seule solution.
- ⇒ Le protocole évolutif est le fruit d'un travail interministériel. Ce travail interministériel est long, ce qui explique le fait que les délais sont toujours très courts entre l'édition du protocole et sa mise en place.

1/ Les EPI : le masque

Propos et questions des membres du CHSCT A :

Le port du masque est indispensable pour se protéger de la COVID 19.

Mais, le métier d'enseignant n'est pas à comparer avec d'autres métiers.

Il est difficile de parler avec un masque en maternelle, en langues vivantes, en EPS, ...

De plus, les masques fournis par l'EN ne sont pas adaptés au métier de l'enseignant. Ils ne sont pas fournis avec la notice indiquant les matières contenues dans les masques ni les consignes de port et de nettoyage.

Les masques DIM *grand public* livrés dans les écoles et établissements ne sont pas adaptés (trop petits, peu résistant au lavage, pas de barrette au niveau du nez pour empêcher la buée, ...). De ce fait, de nombreux enseignants achètent eux-mêmes leurs masques. Pourquoi n'y a-t-il pas eu anticipation ?

Les élus demandent que les enseignants pour lesquels la phonologie est importante (maternelle, de langues vivantes, de CP, ...) aient un masque transparent.

Les professeurs d'EPS ne peuvent pas travailler avec un masque. Il est difficile pour eux de donner les consignes avec le masque.

Réponses de l'administration :

- ⇒ Le port du masque est indispensable. Avec le lavage des mains, c'est la solution pour se protéger.
- ⇒ Le masque chirurgical de type 2 est délivré aux personnes vulnérables.
- ⇒ Les masques ont été remis avec la notice.

- ⇒ Une commande de masques transparents a été passée auprès du ministère pour doter les personnels en contact avec des enfants en situation de handicap. Les premières livraisons devraient arriver le 9 octobre.
- ⇒ Les problèmes dus à la taille et à la qualité des masques ont été constatés in situ. Les masques ont fait l'objet d'une commande publique. A chaque commande, des adaptations sont demandées en fonction des retours du terrain. Le choix de masques auprès de la société DIM n'est pas aussi satisfaisant que prévu. Il n'y a aucune volonté de ne pas bien équiper les personnels.
- ⇒ Les masques différents distribués aux personnels sont tous des masques de protection. Ils ont été commandés pour protéger les personnels.

Le CHSCTA présente et vote les avis suivants :

Avis 1 :

Les EPI qui sont définis par le code du travail *doivent être appropriés aux risques à prévenir, adapté au travailleur et compatible avec le travail à effectuer. Son choix sera guidé par l'analyse du poste de travail.* Les représentants du CHSCTA demandent :

- ➔ que la qualité des masques soit adaptée à la morphologie des agents et à l'activité de ceux-ci.
- ➔ que les dotations en masques à chaque agents soient suffisantes pour couvrir une semaine pleine de travail et de trajets entre le domicile et le lieu de travail.
- ➔ que chaque agent dispose des informations relatives à la qualité et aux usages de l'équipement de protection fourni par son employeur

Avis 2 :

Les spécialistes de la voix alertent sur les pathologies qui pourraient découler du port prolongé du masque en situation de travail. Non seulement les flux d'air sont ralentis mais le masque constitue une barrière à la propagation de l'onde sonore. Fatigue professionnelle, lésions traumatiques des cordes vocales liées à un forçage laryngé peuvent créer rapidement hémorragies, polypes et nodules. Ces lésions rendent dysphonique et parfois aphonique, pouvant aboutir la nécessité de chirurgie, puis de rééducations longues. Des séquelles permanentes ne sont pas à exclure.

Le CHSCTA demande que des mesures immédiates de prévention des risques liés à la voix compatibles avec le protocole sanitaire de lutte contre la Covid-19, soient prises.

2/ Cas contact et personnels vulnérables

Questions des membres du CHSCT :

Quelle procédure en cas de contact à risque ? En cas de masque grand public, en cas de covid avérée d'un tiers, est-on cas contact à risque si on porte un masque grand public ? Il semblerait qu'il y ait une différence entre le port d'un masque chirurgical et le port d'un masque *grand public*.

Réponses de l'administration :

- ⇒ La position de l'ARS a changé. Il y a eu un petit flottement quant à la nature de la protection des personnels. Les protections fournies par l'EN sont suffisantes.
- ⇒ Dans le premier et le second degrés, la propagation du virus n'est pas liée à l'activité de classe mais aux comportements extérieurs. Les enfants contaminés le sont dans le milieu familial.
- ⇒ Avant qu'un enseignant ne soit considéré comme cas contact à risque, la situation est examinée précisément (où ? extérieur ou intérieur ; qui ? à quelle distance ?, ...).

Y a-t-il un jour de carence pour les personnes considérées comme cas contact ? Certains collègues, sur demande de leur administration, ont dû se mettre en arrêt de travail.

Quelles différences y a-t-il entre une classe fermée et une classe placée à l'isolement ?

- ⇒ Les chiffres communiqués par le rectorat sont uniquement les classes fermées. Les deux termes sont identiques.
- ⇒ Un personnel cas contact à risque est placé à l'isolement. Il ne doit pas fournir d'arrêt de travail. S'il le peut, il exerce à distance, si non, il est en ASA. Il y a eu une période pendant laquelle on ne savait pas quelle était la position administrative des agents. **En cas de problème, il faut faire remonter aux services du rectorat** (cf note de service signée par la SG du rectorat le 17/09/20.)

La consigne peut-elle être appliquée rétroactivement ?

- ⇒ Il est difficile d'appliquer cela rétroactivement...

Discussion autour des personnels cas contacts et personnels vulnérables.

- ⇒ En cas de cas contact, il faut attendre 7 jours avant de faire le test. Le personnel est travail à distance ou en ASA tant que les résultats ne sont pas tombés. Si le test est positif, il est placé en arrêt de travail. Tant qu'il est à l'isolement, l'agent doit fournir un certificat d'isolement. A défaut, il peut fournir une déclaration sur l'honneur.
- ⇒ Quand il y a une demande de travail à distance concernant une personne ayant une ou plusieurs pathologies ne faisant pas partie de la liste des personnes vulnérables établies par le HCS, le médecin de prévention regarde précisément le cas et peut, malgré tout, préconiser un travail à distance.
- ⇒ Il n'y a pas de recensement chiffré des personnels vulnérables à risque.

Pour attribuer les moyens de remplacement au niveau des agents administratifs, combien de jours de carence sont appliqués en cas d'absence pour cas de covid ou cas contact ?

- ⇒ Les règles sont les mêmes que celles appliquées habituellement. Mais, chaque situation est étudiée individuellement. Par exemple, si deux agents sur trois sont absents, le remplacement sera prioritaire.

3/ Travail à distance

Question des membres du CHSCT A : Quelle distinction y a-t-il entre télétravail et travail à distance ?

Réponses de l'administration :

- ⇒ Télétravail : travail spécifique. Dans certains services, le télétravail est mis en place. Il ne peut excéder trois jours par semaine. Le télétravail s'inscrit sur la durée. C'est une modalité d'organisation définie entre l'employé et l'employeur.
- ⇒ Le travail à distance s'est développé durant le confinement. Il ne respecte pas les durées réglementaires du télétravail. Contrairement au télétravail, le travail à distance n'a pas vocation à durer. Important de ne pas isoler les personnels. Certaines activités sont *télétravaillables*, d'autres ne le sont pas du tout. C'est une modalité imposée en fonction des circonstances.

Quelle est la demande au niveau du travail à distance et quelles sont les réponses apportées ?

- ⇒ Modalité impossible pour le premier degré. Pour le second degré, ce n'est pas impossible. C'est le chef d'établissement qui prévoit.

Concernant la mise en place des gestes barrières et notamment le lavage des mains, le CHSCTA présente et vote l'avis suivant :

Avis 3 :

Le CHSCTA demande à ce que soit dressé un état des lieux des sanitaires dans les premier et second degrés.