



CHSCT-D62

Séance du mardi 12 octobre 2021

Déclaration liminaire

Monsieur le Président du CHSCT Départemental,

Nous entamons cette 3ème année scolaire sous COVID avec un fait nouveau : la diffusion du variant Delta, plus contagieux et touchant les élèves des écoles de façon plus symptomatique. Tout nouveau variant ne devrait pas manquer de posséder des caractéristiques tout aussi délétères y compris en terme d'échappement immunitaire et vaccinal...

Malgré l'amélioration globale de la situation, force est de constater sur la foi des données SPF, que dans les populations en âge scolaire (notamment chez les plus jeunes) l'amélioration est moins rapide ce qui fait que leur part dans la propagation du virus croît ! Ce constat pointe l'insuffisance des mesures prises au niveau ministériel en ce début d'année.

Depuis un an et demi nous soulevons et dénonçons les mêmes problématiques et incohérences institutionnelles :

- annonces faites par voix médiatique ;
- informations arrivées trop tard dans les écoles et établissements → FAQ mise à jour le 1er septembre puis révisée le 30 ;
- consignes contradictoires ;
- surcharge de travail conduisant à l'épuisement des directeurs-trices, chefs d'établissements, personnels administratifs, personnels enseignants ;
- masques tissus inutilisables et donc inutilisés par certains personnels enseignants et AESH ainsi contraints d'en acheter d'autres par eux-mêmes ;
- mauvaises conditions générales d'hygiène mises en relief par la crise sanitaire ;
- ventilation impossible dans certains lieux et toujours pas de purificateur d'air ni même de détecteur de CO2.

Concernant l'achat des purificateurs et détecteurs, nous sommes conscients que cela incombe aux collectivités. Il n'empêche que l'Etat ne prend pas ses responsabilités quant à la protection de ses personnels.

Concernant la campagne de tests salivaires, si nous reconnaissons un louable effort en ce domaine, nous ne saurions nous satisfaire de prélèvements aussi ponctuels géographiquement que sporadiques chronologiquement : une pleine efficacité préventive ne saurait être atteinte sans test tous les 3-4 jours.

Dans le 1^{er} degré, nous prenons acte de la fin du port du masque par les élèves. Cependant, nous rappelons que l'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer la santé et la sécurité de ses personnels. Dans ce contexte d'allègement du protocole, qu'en est-il par exemple des mesures de protection des personnels vulnérables, placés en ASA depuis de nombreux mois, à qui l'administration demande de revenir sur leur poste ?

Dans le 2nd degré, la situation sanitaire 2020-21 a définitivement montré que la réforme du lycée et du baccalauréat avait des effets profondément néfastes y compris sur les conditions de travail des personnels ! Nous ne citerons ici que l'éclatement des classes en toute une *diaspora* de groupes, son cortège de travail supplémentaire et – du point de vue épidémiologique – l'impossibilité de contrôler le brassage des élèves. Au moment où il est question d'assouplir les mesures de fermetures de classe, nous nous devons de rester vigilants sur tous les points précédemment évoqués !

Concernant la situation des écoles de Billy-Montigny, il n'est pas acceptable que la municipalité empêche toujours les personnels de se restaurer dans les salles des maîtres. Cela nuit aux conditions de travail des collègues, et est source de stress quotidien. Nous rappelons qu'il est du devoir de l'employeur de faciliter la restauration des agents. Les propositions de l'administration, à savoir organiser des roulements à l'inspection de circonscription et la restauration dans les collèges de 3 communes différentes ne sauraient suffire.

Ne proposer que ce mode de fonctionnement ne fait qu'accroître au quotidien la charge de travail des personnels, dont le temps de préparation, de concertation et de travail en équipe sur la pause méridienne diminue fortement. Qu'en est-il des possibilités de restauration des enseignants exerçant une mission de remplacement dans l'une des écoles de Billy-Montigny ? L'organisation au quotidien du remplacement dans le 1^{er} degré ne permet pas à ces collègues de réserver un repas 48 heures à l'avance dans le collège du secteur. C'est d'ailleurs le cas aujourd'hui pour 8 BDFC : ont-ils été informés par l'administration des conditions particulières de restauration avant leur prise de poste ce matin ? Dans le cas contraire, ils seront eux aussi contraints de manger ce midi assis sur un trottoir ou dans leur voiture. Ce n'est pas acceptable. Le décret du 31 décembre 2019 précise qu'un espace de restauration peut être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux. Ce qui est bien évidemment le cas des écoles de Billy-Montigny. Le décret du 13 février 2021 facilite administrativement cette possibilité jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, fixée pour le moment au 1^{er} décembre 2021.

Enfin, les membres FSU souhaitent rappeler leur attachement au CHSCT et à ses missions telles que définies par le décret 82-453 et entendent se saisir de tous les moyens offerts par la réglementation pour améliorer les conditions de travail, la sécurité et la santé de tous les personnels de l'Éducation Nationale.

Le travail collectif des membres s'est révélé être un outil précieux grâce à la mise en commun des idées et des connaissances de chacun au-delà de nos convictions syndicales et ce pour le bien de l'ensemble des personnels du département.

Au vu de la richesse de ce travail effectué, les membres FSU espèrent que ce fonctionnement perdurera et sont extrêmement inquiets de la disparition de cette instance, alors que la crise sanitaire n'est pas encore derrière nous et qu'elle peut ressurgir (ex. pour la 6ème semaine consécutive, le Royaume-Uni est le 2ème foyer mondial d'infection alors qu'il n'est que le 22ème en terme de population, et ce malgré un taux de vaccination similaire au nôtre). Cela affaiblira les moyens dont se sont dotés collectivement les personnels pour faire valoir leur droits. Qu'advient-il de ces droits et de la qualité de nos conditions de travail en décembre 2022 ?