

Éditorial

Masqués mais pas baillonnés !

Cette rentrée est forcément marquée par la crise COVID et la reprise du travail dans les établissements. Et tout dans notre quotidien, nous rappelle combien l'administration et ses services, à l'échelle nationale, n'a que trop peu appris des mois de mai et juin derniers. Ainsi, que ce soit pour les protocoles, les masques, la gestion des cas COVID...les équipes ont été et sont une nouvelle fois livrées à elles-mêmes sur le terrain. A titre, d'exemple, alors qu'à l'Éducation nationale, un protocole à l'échelle régionale (Rectorat) a été signé avec l'ARS, ce serait chose impossible avec l'enseignement agricole et la DRAAF ?

Travailler en permanence avec un masque constitue pour toutes et pour tous une difficulté mais pour certains de nos collègues cela s'avère impossible et source de souffrance, de douleurs...qu'a prévu le Ministère ? Malgré nos demandes en CHSCTM et en CHSCTREA...nous n'obtenons, pour l'instant, que trop peu de réponses...

Pour cette crise d'ampleur, les réponses ne sont pas à la hauteur. D'autant plus qu'à cette rentrée...comme trop souvent s'ajoute à la crise sanitaire les questions de contrat, temps de travail, salaires...une précarité toujours plus grande source inépuisable de risques psycho-sociaux. Vos élus ont obtenu des clarifications pour les AE et les AESH, ce bulletin en témoigne.

Mais nous ne lâcherons rien...vos élus continueront à vous défendre, à vous informer, à lutter pour de meilleures conditions de travail. C'est aussi l'objectif de ce bulletin régional publié par vos élus du CHSCTREA des Pays de la Loire.

Bonne lecture,

Yoann VIGNER
élu au CHSCTREA des Pays de la Loire
Co-secrétaire régional du SNETAP-FSU



SOMMAIRE :

- **Éditorial** (page 1)
- **Connaître les instances** (page 2)
- **Des élus dans l'action** (page 3)
- **Connaître nos droits** (page 4)
- **Veille documentaire** (page 4)

Ont participé à ce bulletin Laurence BRAULT (LPA du Haut Anjou), Jeanne-Marie ROUSSEAU (CFPPA Nantes Terre Atlantique), Eliane LABIDOIRE (LPA Grand Blottereau), Thierry NOUCHY (CFPPA Rouillon) Yoann VIGNER (LEGTA LAVAL).

Connaître les instances...

A quoi sert une instance quand elle est niée ?

Dans le contexte sanitaire inquiétant que nous connaissons depuis plus de 6 mois, les personnels ont besoin de réponses à leurs interrogations, de cadre réglementaire précis, bref d'assurances! Les instances de santé, sécurité, hygiène et conditions de travail (COHS, CHSCTREA et CHSCTM) doivent répondre entre autre à cette mission.

Le protocole sanitaire de reprise d'activité des établissements d'enseignement agricole, présenté en CHSCTM et finalement sorti allégé à deux jours de la rentrée devait aussi pouvoir rassurer les agent.e.s en fixant un cadre national primordial aux mesure sanitaires et inscrivant avant tout la tenue des CHSCTREA et des COHS comme condition sine qua non de la réouverture des établissements...

Il n'a certes pas répondu totalement aux inquiétudes des personnels par manque de précisions et par son côté « local » qui ouvre la porte à des initiatives et des laisser-aller malheureux voire dangereux. Mais pis encore, des COHS, chargées de mettre en musique ce protocole, ne se sont pas toutes tenues en Pays de la Loire ! Ce déni des instances est grave. Il fait fi du dialogue social. Il nie l'application des directives nationales, pouvant mettre en danger les agent.e.s.

Le snetap-fsu appelle chaque agent.e.s à se saisir de telles instances, à effectuer une veille sur la tenue de celles-ci et à exiger une publication de leurs compte rendus. Ce travail en COHS est capital pour établir des problématiques transversales pour le CHSCTREA qui lui même doit servir aux travaux du CHSCT ministériel .

Vous trouverez ci-dessous, le rôle des COHS des établissements ainsi que le lien vers le dernier compte rendu du CHSCTREA .

Selon le décret n°93-605 du 27 mars 1993, la COHS est le premier outil de santé et sécurité au travail. Son existence est rendue obligatoire dans les établissements.

Quel est son rôle ?

- Elle est chargée d'étudier tout ce qui concerne la santé et la sécurité dans un établissement. Elle examine une fois par an tous les documents liés à cela : les registres (lire notre article sur le sujet), les Documents Uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les Plan particulier de Mise en Sûreté (PPMS)...

- Elle étudie aussi les accidents (avec la réalisation d'un arbre des causes) et doit mettre en place de moyens et des actions pour y remédier. Elle peut donc décider de la création d'un groupe de travail sur un thème précis .
- Elle s'occupe des agents mais aussi de tous les apprenants ;
- Elle peut émettre des avis sur un certain nombres de points à mettre en œuvre, des actions de communication sur le sujet ;
- Elle doit aussi permettre de développer au niveau local une culture de la santé et de sécurité au travail ;
- Les procès verbaux doivent être affichés clairement et lisibles par tous.

Commentaire : les avis de la COHS ne sont pas à confondre avec ceux émis par un CHSCT lire notre article. Leur périmètre ne peut être le même que celui d'un CHSCT et leurs conditions d'adoption ne sont pas les mêmes car les membres des deux instances sont différents.

Qui siège ?

- Le directeur de l'établissement ou son représentant ;
- Le gestionnaire de l'établissement public ;
- Le conseiller principal d'éducation ;
- Le responsable de l'exploitation agricole et/ou le responsable de l'atelier technologique ;
- Quatre représentants des personnels, dont deux au titre des personnels administratifs techniques ouvriers de service et de santé désignés par les membres représentants des personnels au conseil d'administration ;
- Deux représentants des parents d'élèves, désignés par les parents siégeant au sein du conseil d'administration ;
- Trois représentants des élèves, désignés au sein des conseils des délégués des élèves par ces derniers.
- Assistent de droit en qualité d'expert, avec voix consultative, le médecin de prévention et le médecin chargé de la surveillance des élèves, l'infirmière, l'inspecteur du travail en agriculture, l'agent de sécurité et un représentant des maîtres de stage désigné par le chef d'établissement.

Commentaire : Une COHS n'est pas une instance paritaire ni un CHSCT : les représentant.e.s des personnels ne sont pas majoritaires.

Les séances ne sont pas publiques mais on peut convoquer des experts sur un sujet particulier. Ils ne prennent pas part au vote le cas échéant.

Les membres de toute COHS doivent être formés, il est donc nécessaire de faire état de vos souhaits en formation et d'exiger ces formations auxquelles vous avez droit.

Quand siège-t-elle ?

Elle se réunit en séance ordinaire à l'initiative du chef d'établissement au moins deux fois par année scolaire.

La première séance ayant obligatoirement lieu au cours du premier trimestre scolaire.

Elle peut être réunie en séance extraordinaire, sur un ordre du jour déterminé ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, soit à la demande du chef d'établissement, soit à la demande de la moitié de ses membres.

Les liens avec les autres instances de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

SG/SRH/SDDPRS/NUne COHS n'a pas à ce jour de compétence réglementaire sur les conditions de travail des agents. Ce domaine relève donc du CHSCTREA. L'arrêté de 2012 modifié à la fin de l'année 2018 a rappelé ce principe tout en proposant une articulation entre les deux niveaux dans certaines circonstances.

Les procès-verbaux des COHS doivent être transmis et examinés en CHSCTREA. Ils lui sont essentiels pour dégager des problématiques transversales en région.

- **Compte rendu du CHSCTREA :** <https://regions-snetap-fsu.fr/pdl/2020/09/24/une-gestion-de-crise-qui-continue-dinterroger/>
- **Les Avis votés :** <https://regions-snetap-fsu.fr/pdl/2020/09/06/avis-du-chsctrea-des-pays-de-la-loire-03-09-2020/>

Dernière minute, dernière minute, La cellule de veille relancée

Vos élus ont activé la relance de la cellule de veille qui a comme objectif d'écouter et d'accompagner les collègues en difficulté vers les personnels sociaux ou de santé les mieux à même de les soutenir. Un appel à candidature va être lancé pour renforcer la cellule et des formations pour les candidats seront organisées.

Pour plus d'info : <https://regions-snetap-fsu.fr/pdl/2019/10/10/avis-vot-sante-bulletin-des-elus-du-chsctrea-des-pays-de-la-loire-n2-octobre-2019/>

Des élus à l'action, Des élus à l'action ,

Le 8 septembre 2020, une CCPR qui a permis de faire réaffirmer nos droits !

Les conditions de travail, de rémunération et de formation des AESH clarifiées encore !

Une formation de 60 heures en Région Pays de la Loire enfin mise en place !

Prévue dans les textes réglementaires mais absente jusqu'à maintenant, nous nous félicitons de sa mise en place. Ouverte aux nouveaux.elles AESH mais aussi aux plus anciennement embauchés.es., elle doit bénéficier d'une publicité forte et faite par les employeurs que sont les établissements.

Concernant la CDIisation des AESH, plusieurs dossiers en Région ont été transmis au ministère en juin dernier. La DRAAF est en attente d'un retour SRH... en l'espérant rapide !

Concernant la rémunération, les représentants des personnels ont défendu le principe d'un avancement « automatique » dès la seconde année d'emploi. Déjà que le cadre réglementaire est contraint - pas plus de 6 points d'indice en 3 ans ! et que la rémunération fixée est indécente - à peine le SMIC-, les établissements n'ont pas à mégoter ! L'autorité académique a indiqué vouloir se tourner vers les employeurs et vers le ministère pour arrêter sa position sur le sujet...

Nous appelons les AESH à la vigilance afin de ne pas perdre le bénéfice d'une augmentation salariale, a minima de droit pour ceux ayant trois ans d'ancienneté.

Concernant le temps de travail des AESH, nous dénonçons depuis plus d'un an des contrats dans un établissement de la région qui imposent 5 semaines de présence supplémentaires aux AESH, en dehors du temps scolaire pour exercer, en plus, des fonctions sans lien avec l'inclusion !

La note de service est pourtant claire sur le sujet, et même le représentant des employeurs a convenu que le travail des

AESH se faisait sur les 36 semaines d'une année scolaire et que ce volet d'équivalent « 5 semaines » était la reconnaissance du travail « en-dehors de la classe » des AESH, leur « travail invisible ».

Les représentants des personnels ont demandé à l'autorité académique d'intervenir auprès de cet établissement ! La remise en règle des contrats devrait être une question de jours !

Pour des masques inclusifs !

La question de l'accompagnement des élèves en situation de handicap malentendants et des masques inclusifs nous semble primordiale. Le chef du SRFD a lancé une enquête auprès des directeurs, qui l'ont pour certains étendue aux CFA CFPPA. Pour certains de nos collègues, la situation devient invivable...

Faire fabriquer de tels masques, quel qu'en soit le coût, nous semble une nécessité pour les élèves, les AESH et également pour les enseignants et formateurs.

Pour l'application de la note de service sur les jours fériés dans les centres CFAA/CFPPA !

Les représentant.es des personnels ont demandé qu'un rappel ferme soit fait aux employeurs concernant **les jours fériés qui DOIVENT être déduits des obligations de service des personnels... et non récupérés...**

Le SRFD s'est engagé à contrôler les centres qui n'appliquent pas la note de service.

Thierry Nouchy

Pour les représentants Snetap-FSU/CGT-Agri/Sud-Rural-Territoires à la CCPR

Veille documentaire , Veille documentaire

La circulaire du 1^{er} ministre: n° 6208-SG du 1^{er} septembre

Le protocole sanitaire de la rentrée :

- Note de service traitant de la préparation de la rentrée scolaire et de l'année scolaire 2020-2021 : DGER/SDEDC/2020-479 du 24 juillet 2020
- Additif à la note de service sur la préparation de la rentrée scolaire et année scolaire 2020-2021 dans le contexte du virus SARS-COV2 : DGER/SDEDC/2020-542 du 28 août 2020
- **Le rôle des COHS** : note de service SG/SRH/SDDPRS/N2009-1128 du 26 mai 2009
- **L'articulation CHSCTREA et COHS** : Note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-825 12/11/2018

Connaître nos droits, Connaître nos droits,

