

La crise sanitaire et les décisions prises pour la gérer ont un impact majeur sur les conditions de travail des personnels.

Lorsque ces dernières se trouvent modifiées au point d'entraver la santé et la sécurité des personnels, ces derniers doivent pouvoir le spécifier à l'employeur pour qu'une solution soit recherchée et qu'à minima l'alerte donnée puisse être attestée à tout moment.

Il est donc essentiel, dans le cadre de la protection de nos collègues, que ces derniers connaissent l'existence, le rôle et les modalités d'utilisation du Registre Santé Sécurité au Travail (RSST).

Situation 1

J'ai une surcharge importante de travail liée à la gestion du covid-19 et à la mise en place du protocole sanitaire.

DESCRIPTION DE LA SITUATION

Avec la mise en place du protocole sanitaire et la gestion des cas contact ou avérés à la covid-19 dont il doit s'occuper en plus de ses tâches habituelles, un directeur d'école peut se retrouver en quelques semaines épuisé physiquement et moralement, avec un risque important de burn-out.

PRECONISATIONS

Ne pas attendre le point de rupture pour alerter sa hiérarchie sur la surcharge de travail et ses conséquences sur la dégradation de ses conditions de travail mais aussi sur sa santé.

Dans un premier temps, le directeur doit alerter sa hiérarchie par écrit sous la forme d'un simple rapport. En l'absence de réponse ou si aucune solution efficiente n'est proposée, l'agent peut saisir le RSST (Registre de santé et de sécurité au travail) en renvoyant au rapport qu'il a déjà écrit en date du ... pour étayer son inscription. L'agent ne doit pas hésiter à demander des moyens supplémentaires pour assurer ses missions de direction.

Si malgré l'inscription sur le RSST, l'employeur reste sourd aux demandes du directeur, il faudra conseiller à ce dernier de se mettre en arrêt de travail. L'accident de service pourra être invoqué si l'arrêt est successif à un élément déclencheur qui a provoqué un choc psychologique ayant causé des lésions du même ordre. L'arrêt, pour être plus facilement reconnu accident de service, doit avoir lieu pendant la journée de travail dans l'école avec des témoins qui pourront produire des attestations écrites.

Si plusieurs directeurs d'école se trouvent dans cette situation dans le département, il faut que les membres du CHSCT-D portent cette problématique durant une séance de cette instance. Ils pourront se servir des fiches du RSST pour objectiver leur demande et réclamer que la situation des directeurs soient prise en compte.

Le psychologue du travail (s'il y a un dans le département ou l'académie) ou le médecin de prévention peuvent être saisis par l'agent pour que les membres du service de santé de la DSDEN fassent un signalement au Dasen. Plus les remontées seront nombreuses et bien sûr plus les chances d'aboutir seront importantes.

Exemples concrets pouvant compléter la description du fait initial (chaque directeur pouvant aisément en trouver d'autres...) :

* La réécriture du projet d'école rajoute une charge de travail supplémentaire importante et cela a un impact sur mes conditions de travail. Je suis le coordonnateur de son élaboration. J'en suis déjà à ... heures de travail.

* La construction du DUERP demandée par l'IEN de circonscription me rajoute une charge de travail supplémentaire importante et cela a un impact sur mes conditions de travail. Alors qu'il est aujourd'hui rempli à %, j'en suis déjà à ... heures de travail.

* La suppression de l'aide administrative a augmenté l'amplitude de mes journées de travail et cela déborde même sur le weekend et les vacances, je suis épuisé et je crains de voir cette situation s'inscrire dans la durée.

* Depuis le renforcement des mesures de sécurité Vigipirate, je suis très souvent dérangé en classe pour les accès à l'école : les livraisons, les retours d'élèves pendant le temps scolaire, les entrées de personnes extérieures comme les intervenants ou le service technique de la mairie... Ces dérangements imprévisibles m'empêchent de travailler correctement en interrompant mes activités en classe ; cela génère des absences de surveillance pouvant s'apparenter à des abandons de poste ponctuels par obligation.

Situation 2

J'ai plusieurs cas avérés d'élèves ayant la covid-19 dans une classe.

DESCRIPTION DE LA SITUATION

Une directrice d'école a trois élèves, non frères et sœurs, qui sont cas avérés dans une même classe. Le protocole sanitaire indique que la classe doit fermer, que dois-je faire ?

PRECONISATIONS

* Informer l'IEN de la situation par écrit en lui donnant toutes les informations, c'est à lui de prendre la décision. Penser à mettre en copie le médecin conseil de la DSDEN.

* Si l'IEN refuse de procéder à la fermeture de la classe, le directeur peut saisir le RDGI (Registre de danger grave et imminent) de l'école pour faire un signalement d'alerte, en invoquant un dysfonctionnement dans le respect du protocole sanitaire, mettant gravement en danger l'intégrité physique des personnels de l'école.

Un membre du CHSCT de l'UNSA Education peut faire l'inscription sur le RDGI. Dans ce cas, il pourra demander à participer à l'enquête pour vérifier si le signalement est justifié et s'assurer des mesures à prendre pour faire cesser le danger.

* En cas de contamination de l'enseignant de la classe par la covid-19, il faut faire valoir le dysfonctionnement évoqué dans le RDGI afin de faciliter l'obtention de l'imputabilité au service.

* Le RSST peut être également saisi par un AESH de la classe ou d'autres personnels concernés par cette même situation. Chacun devra alors saisir à titre individuel le RSST en utilisant une fiche séparée.

Situation 3

J'ai des élèves qui présentent des symptômes de la covid-19.

DESCRIPTION DE LA SITUATION

Un élève présente en classe des symptômes évocateurs de la covid-19, tels qu'ils sont définis dans la FAQ du ministère de l'EN à savoir : infection respiratoire aiguë avec fièvre ou sensation de fièvre, fatigue inexplicée, douleur musculaire inexplicée, maux de tête inhabituel, diminution ou perte du goût ou de l'odorat, diarrhée (attention la rhinite n'est pas considérée comme un symptôme).

PRECONISATIONS

Le directeur isole immédiatement l'élève (avec un masque à partir de 6 ans), en présence d'un adulte masqué. Il prévient la famille.

Deux situations sont possibles :

* L'élève n'est pas en état de poursuivre sa journée en classe. Le directeur prévient la famille que leur enfant est malade et l'un des parents vient chercher celui-ci. Nous sommes ici dans le cadre habituel d'un enfant malade (avec tout de même le port éventuel du masque et les consignes à donner à la famille).

* L'élève présente des symptômes évocateurs mais, à part un peu de fièvre ou des manifestations moindres, il peut rester en classe. Le directeur d'école demande par écrit à son IEN s'il peut procéder à l'éviction de l'élève pour éviter des contestations de la famille ou qu'on lui reproche ensuite d'avoir pris une décision qui n'était pas de sa responsabilité.

A l'arrivée du parent, le directeur l'informe des démarches à suivre (cf protocole - voir les liens ci-dessous).

Dans le cas où l'IEN indique que l'enfant doit rester en classe, malgré les symptômes évocateurs, demander une réponse écrite au supérieur hiérarchique. Voir avec lui si l'on peut faire conserver le masque à l'enfant (si celui-ci a plus de 6 ans).

Il faudra ensuite saisir le RSST de l'école pour signaler le cas d'un élève susceptible d'être contaminé par la Covid et le refus d'éviction de l'élève malgré l'alerte donnée. Une copie de l'inscription du RSST devra être envoyée aux membres du CHSCT de l'UNSA éducation.

Dans tous les cas, demander aux familles de consulter rapidement un médecin pour s'assurer de l'état de santé de leur enfant.

RAPPEL REGLEMENTAIRE

Le directeur d'école n'est pas chef de service. Par conséquent, il n'a pas l'autorité hiérarchique pour décider lui-même l'éviction d'un élève, surtout quand celle-ci peut être sujette à discussion de la part de la famille. Ce n'est donc pas lui de prendre la responsabilité mais à son IEN, si possible par écrit, ou à l'oral devant témoin.

L'éviction est une mesure temporaire décidée par le chef de service qui doit être infirmée ou confirmée par un avis médical le jour même. Elle n'est pas à confondre avec la mesure d'isolement qui est décidée sur avis médical par l'ARS ou le médecin-traitant.

[Protocole de gestion des cas suspects](#)

[Fiches cas suspects, cas avérés](#)

Situation 4

J'ai des parents qui contestent la mesure d'éviction de leur enfant.

DESCRIPTION DE LA SITUATION

Un élève présente un ou des symptômes de la covid-19. Une mesure d'éviction est prononcée. Les parents viennent chercher leurs enfants mais ils contestent la mesure.

PRECONISATION

Le directeur et l'enseignant de la classe utilisent le cahier de soins pour signaler les symptômes de l'enfant, les mesures prises et indiquer le cas échéant quelle est sa température. Cela protégera des contestations de la famille, si lorsque ces derniers emmènent leur enfant chez le médecin, celui-ci n'a plus de fièvre.

Le directeur demande l'accord écrit de l'IEN pour l'éviction de l'enfant. Si celui-ci ne peut pas rester en cours du fait de son état de santé, informer tout de même l'IEN par écrit avec un rapport circonstancié qui présentera la version des faits du personnel.

En cas de contestation, renvoyer les parents vers l'IEN qui a pris la responsabilité de la décision. Il faudra prendre soin de fournir à son supérieur hiérarchique tous les éléments qui étayeront la version des faits, y compris le rapport d'incident si les parents se sont plaints de manière véhémente de l'éviction de leur enfant.

Si les parents mécontents font preuve de propos déplacés, le RSST doit être renseigné.

Un dépôt de plainte peut être envisagé avec demande de protection fonctionnelle si l'agent a été menacé ou molesté.