  Le CHSCT-D dénonce l’insuffisance de la notion de volontariat des enseignants, dans le cadre de l’organisation de l’accueil des enfants de personnels nécessaires à la gestion de la crise. Le principe du volontariat s’accompagne d’une incapacité de fournir aux personnels une protection minimale. Le CHSCT-D exige que, pour les personnels de l'EN dits volontaires qui assument l'accueil d’enfants, l’administration s'assure qu'il y ait du matériel à disposition et en quantité suffisante (masques, gel hydro-alcoolique, gants, savon, ...) et que le nettoyage et la désinfection des locaux soient réalisés quotidiennement par du personnel lui-même bénéficiant des mêmes moyens de protection En outre, le CHSCT-D exige une évaluation du risque professionnel encouru par ces personnels : un suivi médical, sous le contrôle de la médecine de prévention doit être assuré afin de s’assurer que ces personnels ne présentent pas de contre-indication relatives à leur état sanitaire personnel et à leur âge (dans la mesure où les données statistiques quant aux risques de l’issue dramatique de la contraction du COVID 19 nous font savoir que certaines tranches d’âge sont davantage concernées que d’autres).

2)      Le CHSCT-D exige que les personnels de l'EN dits volontaires, qui assument l'accueil d’enfants et qui mettent leur santé en danger en particulier compte tenu des conditions actuelles dans lesquelles s'effectue cet accueil, soient informés des risques encourus et qu’ils puissent en cas de contamination, bénéficier d’une reconnaissance d’accident de service automatique.

3)      Pour respecter les consignes sanitaires du gouvernement et les demandes des soignants d'un strict confinement afin de ne pas les mettre davantage en danger ainsi que l'ensemble de la population du pays, le CHSCT-D refuse que les personnels de l'Éducation Nationale et les agents des collectivités soient obligés de fournir des documents écrits aux parents d'élèves et/ou qu'ils soient obligés de se rendre dans leurs écoles ou établissements pour effectuer des photocopies et /ou des permanences.

4)    Le CHSCT-D du Cantal demande que soit dressé un inventaire des besoins des soignants, des **personnels participant aux forces de sécurité intérieure mais aussi de ceux mentionnés en sus dans le courriel du 30/03/20 rédigé par le cabinet de la DASEN. Face au risque d’un accroissement du nombre d’enfants à accueillir, l**e système d’accueil ne peut reposer que sur les seuls enseignants qui, par ailleurs, sont aussi impliqués dans la scolarité à distance de leurs autres élèves. Pour nombre d’entre eux, ils ont également à se préoccuper de la garde de leurs propres enfants. Par ailleurs, la question des mercredis après-midi, week-end et vacances scolaires inquiètent les personnels. Le CHSCT-D exige des réponses claires sur ces différents points et une coordination ainsi qu’une mutualisation des moyens Éducation Nationale et des collectivités territoriales afin de garantir un accueil de qualité répondant aux besoins des usagers et des personnels.

5)      En cette période, ce qui justifie la réunion du CHSCT, instance qui veille au respect du droit à la santé des personnels, ce sont deux préconisations de l’employeur, celle de la continuité pédagogique, et celle de l’accueil des enfants despersonnels nécessaires à la gestion de la crise.

La première constitue, de facto, puisqu’elle implique la suppression de la forme traditionnelle de l’enseignement en face à face qui est le principe de l’organisation normale du travail des enseignants, une réorganisation du travail d’enseignement, sous la forme du télé-travail. Les enseignants sont devenus depuis le 17 mars des télétravailleurs.

La seconde constitue de facto, pour les collègues qui sont chargés d’assurer l’accueil des enfants des personnels nécessaires à la gestion de la crise, une situation de travail dont le risque est renforcé, une situation de travail objectivement dangereuse, sans quoi la règle du confinement n’aurait pas de sens. Cet accueil, certes nécessaire au regard de la situation sanitaire et de la fonction essentielle qu’exercent ces personnels au front de la lutte contre le COVID 19, constitue une réorganisation du travail.

A ces deux égards, la réunion du CHSCT deux semaines après la fermeture des établissements scolaire est excessivement tardive. Le CHSCT aurait dû être associé aux décisions de réorganisation du travail, non pas une fois qu’elles ont été mises en place, mais bel et bien avant et ce, conformément à son rôle de préventeur du risque professionnel. Le fait que le CHSCT n’ait pas été associé à ce travail de réorganisation du travail et qu’il soit placé aujourd’hui devant le fait accompli doit être souligné. La loi fait obligation à l’employeur de veiller à la santé des personnels sous le contrôle de ses représentants élus.

Désormais, le CHSCT sous la forme de ce rappel de la loi, exige d’être consulté concernant toute modification de l’organisation du travail des enseignants qu’il représente.

6)    Le CHSCT-D exige, conformément aux obligations de l’employeur en matière de santé au travail, une évaluation du risque professionnel encouru actuellement par les enseignants, qu’ils s’agissent de ceux et celles qui sont placé en situation de télé-travail, ou bien de ceux et celles qui ont la charge d’accueillir les enfants des personnels hospitaliers.

A ce titre, il exige des réponses aux questions suivantes :

-          Concernant les applications fournies : les enseignants ont-ils été formés à leur poste de travail ?

-          Qu’en est-il du risque du surtravail lié à la difficulté de la déconnexion ?

-          Qu’en est-il du risque de l’isolement professionnel incident au fait de ne plus travailler sur un site de travail réunissant physiquement un collectif de collègues ?

-          Quelle place la médecine de prévention a-t-elle prise dans cette évaluation du risque professionnel ? Quelle place l’ISST a-t-il prise dans l’élaboration de ce dispositif ? Le CHSCT pourrait-il connaître leurs avis ? Quelle place pour les médecins scolaires, les infirmières scolaires ?

-          Quel rôle le conseiller de prévention a-t-il joué ? les assistants de prévention ont-ils été mobilisés et comment ?

Bref, quelle sont précisément dans la mise en place et le suivi de ces nouveaux dispositifs de travail, les attributions des acteurs de la prévention du risque professionnel ?

-          Que signifie exactement la prescription de la continuité pédagogique ? Signifie-t-elle que l’employeur exige le même niveau d’efficacité (ce que laisse entendre l’idée de continuité) que celui attendu par la méthode traditionnelle du face à face ou bien le simple maintien d’un lien pédagogique sans qu’il faille pour autant tenter d’atteindre les mêmes objectifs que ceux habituellement visés ? Le flou de la notion de continuité pédagogique est de nature à provoquer des phénomènes de sur travail, de pression chez les collègues et donc un risque professionnel qu’une clarification permettrait de minimiser. Quelles précisions relatives à la prescription générale de la continuité pédagogique, les enseignants ont-ils reçu à cet égard ?

-          Parmi les collègues actuellement en télé-travail combien de collègues qui doivent assumer simultanément la garde de leurs enfants ? Avez-vous eu à cet égard des demandes de placement en congés pour garde d’enfant ? Quelle a été la position de la DSDEN ?

**7)      Demande de remboursement des frais occasionnés par le télétravail (décret de 2016)**

Conformément à l’article 6, du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, le CHSCT-D exige que l’employeur prenne en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail des personnels, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

8)     Le CHSCT-D demande également à pouvoir bénéficier d’un lien direct avec les personnels, par le biais de l’envoi à chacun d’entre eux, titulaires et contractuels, des coordonnées du secrétaire du CHSCT-D.