



**RÉGION ACADÉMIQUE
HAUTS-DE-FRANCE**

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



Comité d'Hygiène, de Sécurité et des
Conditions de Travail du Pas-de-Calais

Rapport annuel de prévention 2019-2020

**Bilan de la situation générale de la santé, de la
sécurité et des conditions de travail dans les services
et établissements du ministère de l'Éducation
nationale**

présenté en CHSCT-D le 10 décembre 2020

Sommaire

| | |
|--|----|
| 1 Les personnels de l'académie de Lille | 4 |
| 2 Les principaux indicateurs | |
| 2.1 Les accidents du travail | 6 |
| 2.2 Les maladies professionnelles | 9 |
| 3 Les conditions de travail | |
| 3.1 L'évaluation des risques professionnels dans les écoles du Pas-de-Calais | 10 |
| 3.2 L'évaluation des risques professionnels dans les EPLE du Pas-de-Calais | 12 |
| 3.3 Les risques spécifiques | 14 |
| 4 Les acteurs de la prévention | |
| 4.1 La conseillère de prévention du Pas-de-Calais | 15 |
| 4.2 Les assistants de prévention de circonscription (APC) | 15 |
| 4.3 Le service de médecine de prévention | 16 |
| 4.4 Les psychologues du travail | 16 |
| 4.5 Le service social en faveur des personnels | 19 |
| 4.6 Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | 26 |
| 4.7 Le correspondant handicap académique | 29 |
| 5 L'inspecteur santé et sécurité au travail | 29 |
| 6 La formation | 33 |

Le rapport annuel a été établi sur la base du Guide juridique d'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié et à partir :

- du bilan des accidents de service et de travail portant sur l'année 2019-2020 issu des données contenues dans le logiciel de gestion ANAGRAM ;
- du Programme Annuel de Prévention académique 2019-20 validé en séance du 13/11/2019 ;
- du Programme Annuel de Prévention départemental 2019-20 validé en séance du 22/11/2019 ;
- du Tableau de bord - Document Unique académique ;
- du rapport d'activité des médecins de prévention 2019-20 ;
- du rapport de synthèse des observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail 2019-20 ;
- du bilan d'activité de la conseillère de prévention 2019-20 ;
- du bilan du Service Social en faveur des Personnels départemental 2019-20 ;
- des données fournies par la DP A4 62
- des données fournies 2019-20 par la DSI ;
- du bilan d'activité des psychologues du travail 2019-20

1. Les personnels de l'académie de Lille

Données académiques Tableau 1 : Répartition des effectifs de l'académie de Lille en 2019-2020

78 305 personnes exercent dans les secteurs public et privé sous contrat au sein de l'académie de Lille.

| Répartition des effectifs de l'académie de Lille en 2019-2020 | | Effectifs | % non titulaires*** | Âge moyen | % femmes |
|---|---|---------------|---------------------|-------------|-------------|
| Secteur public | Enseignants 1 ^{er} degré | 22 033 | 0,0 | 41,7 | 84,3 |
| | Enseignants 2 ^d degré | 25 512 | 7,4 | 43,9 | 56,2 |
| | Personnels de direction* | 1 006 | 0,0 | 51,1 | 45,0 |
| | Personnels d'inspection* | 203 | 0,0 | 52,7 | 40,4 |
| | Personnels d'éducation | 876 | 10,6 | 43,5 | 72,0 |
| | Personnels d'orientation | 546 | 11,5 | 45,0 | 86,1 |
| | Personnels ATSS** | 4 806 | 10,2 | 47,0 | 78,8 |
| | Accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) et assistants d'éducation | 11 213 | 100,0 | 36,9 | 79,6 |
| | Étudiants apprentis professeurs, apprentis ATSS, services civiques universels | nd | nd | nd | nd |
| | Total secteur public | 66 195 | 20,8 | 42,4 | 71,4 |
| Secteur privé | Enseignants 1 ^{er} degré | 4 052 | 10,9 | 43,8 | 92,3 |
| | Enseignants 2 ^d degré | 8 058 | 18,8 | 45,8 | 62,7 |
| | Total secteur privé | 12 110 | 16,2 | 45,1 | 72,6 |
| Total général | 78 305 | 20,1 | 42,8 | 71,6 | |

*Hors faisant-fonction

**Sont comptabilisés les personnels du Rectorat, des DSDEN, des établissements du 2^d degré sous tutelle du MENJ, des circonscriptions, du CFA académique, des CIO, d GRETA, de Canopé et Dronisep. Hors apprentis.

*** Pour le secteur privé sous contrat sont considérées comme non titulaires les personnes ayant les types d'engagement suivants : autorisation d'enseigner, délégué auxiliaire ; nd : non disponible.

Champ : secteurs public et privé sous contrat. Personnels affectés et actifs au 30 novembre 2019, hors apprentis et services civiques universels.

Source : MENJS-MESRI, Base Statistique des Agents (BSA).

Source : PASEPA-INFOSTAT

Répartition des effectifs de l'Académie de Lille par département 2019 – 2020

| | | Nord | | | | Pas-de-Calais | | | |
|-----------------------------|---|---------------|-------------------------|-------------|---------------|---------------|-------------------------|-------------|-------------|
| | | Effectifs | % non titulaires** * | Âge moyen | % femmes | Effectifs | % non titulaires** * | Âge moyen | % femmes |
| Secteur public | Enseignants 1 ^{er} degré | 13 696 | 0,0 | 41,9 | 84,4 | 8 337 | 0,1 | 41,5 | 84,2 |
| | Enseignants 2 ^d degré | 15 519 | 7,8 | 44,1 | 56,3 | 9 993 | 6,9 | 43,8 | 55,9 |
| | Personnels de direction* | 611 | 0,0 | 51,1 | 45,0 | 395 | 0,0 | 51,0 | 45,1 |
| | Personnels d'inspection* | 164 | 0,0 | 52,6 | 40,2 | 39 | 0,0 | 53,2 | 41,0 |
| | Personnels d'éducation | 532 | 10,3 | 43,3 | 73,7 | 344 | 11,0 | 43,9 | 69,5 |
| | Personnels d'orientation | 346 | 12,7 | 44,8 | 87,9 | 200 | 9,5 | 45,2 | 83,0 |
| | Personnels ATSS** | 3 228 | 10,8 | 47,1 | 78,0 | 1 578 | 9,0 | 46,9 | 83,5 |
| | Accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) et assistants d'éducation | 6 800 | 100,0 | 37,1 | 78,5 | 4 413 | 100,0 | 36,6 | 81,4 |
| | Étudiants apprentis professeurs, apprentis ATSS, services civiques universels | nd | nd | nd | nd | nd | nd | nd | nd |
| Total secteur public | 40 896 | 20,7 | 42,6 | 71,3 | 25 299 | 21,0 | 42,1 | 71,6 | |
| Secteur privé | Enseignants 1 ^{er} degré | 3 052 | 11,2 | 43,9 | 91,9 | 1 000 | 9,9 | 43,7 | 93,4 |
| | Enseignants 2 ^d degré | 6 362 | 19,6 | 45,8 | 61,7 | 1 696 | 16,0 | 45,7 | 66,7 |
| | Total secteur privé | 9 414 | 16,9 | 45,1 | 71,5 | 2 696 | 13,7 | 45,0 | 76,6 |
| Total général | | 50 310 | 20,0 | 43,1 | 71,3 | 27 995 | 20,3 | 42,4 | 72,1 |

*Hors faisant-fonction

 **Sont comptabilisés les personnels du Rectorat, des DSDEN, des établissements du 2^d degré sous tutelle du MENJ, des circonscriptions, du CFA académique, des CIO, du CNED, du Hors apprentis.

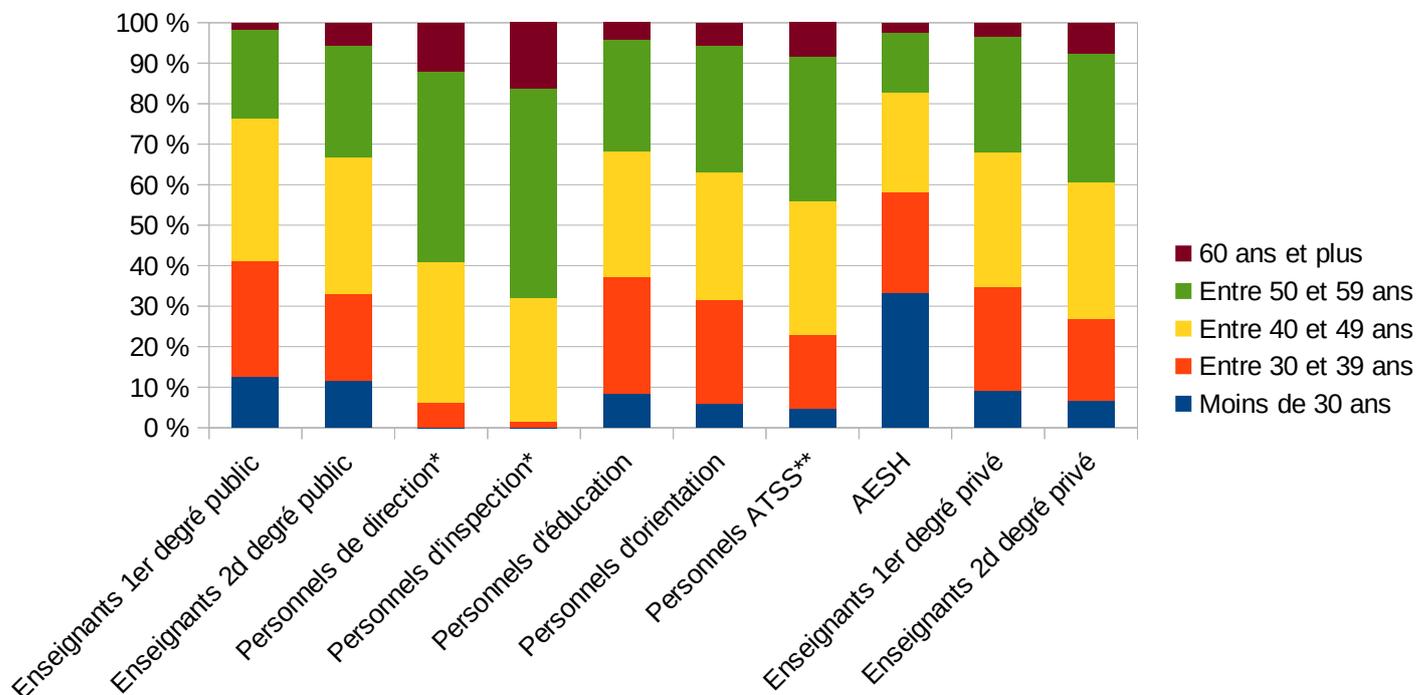
*** Pour le secteur privé sous contrat sont considérées comme non titulaires les personnes ayant les types d'engagement suivants : autorisation d'enseigner, délégué auxiliaire, contrat nd : non disponible.

Champ : secteurs public et privé sous contrat. Personnels affectés et actifs au 30 novembre 2019, hors apprentis et services civiques universels.

Source : MENJ-MESRI, Base Statistique des Agents (BSA).

Source : PASEPA-INFOSTAT

Répartition des personnels selon la tranche d'âge en 2019-2020 *Données académiques*



Source : PASEPA-INFOSTAT

2. Les principaux indicateurs

2.1 Les accidents du travail

Le nombre d'accidents de service (fonctionnaires) ou du travail (personnels non-titulaires) varie assez peu d'une année à l'autre. Les variations sont souvent liées aux intempéries.

Evolution du nombre d'accidents selon le type de 2015 à 2019 :

Données départementales

| Année de survenance de l'évènement | Travail | | | Trajet | | | Mission | | | TOTAL | | |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------|------------|------------|--------------|-----------|-----------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| | Survenus | Reconnus | Non reconnus | Survenus | Reconnus | Non reconnus | Survenus | Reconnus | Non reconnus | Survenus | Reconnus | Non reconnus |
| 2015 | 288 | 261 | 17 | 54 | 53 | 1 | 7 | 7 | | 349 | 321 | 18 |
| 2016 | 325 | 305 | 8 | 70 | 62 | 6 | 22 | 22 | | 417 | 389 | 14 |
| 2017 | 287 | 268 | 11 | 63 | 53 | 7 | 22 | 20 | 1 | 372 | 341 | 19 |
| 2018 | 337 | 312 | 13 | 56 | 52 | 3 | 16 | 15 | | 409 | 379 | 16 |
| 2019 | 290 | 222 | 3 | 85 | 55 | 6 | 25 | 17 | 1 | 400 | 294 | 10 |
| TOTAL | 1527 | 1368 | 52 | 328 | 275 | 23 | 92 | 81 | 2 | 1947 | 1724 | 77 |

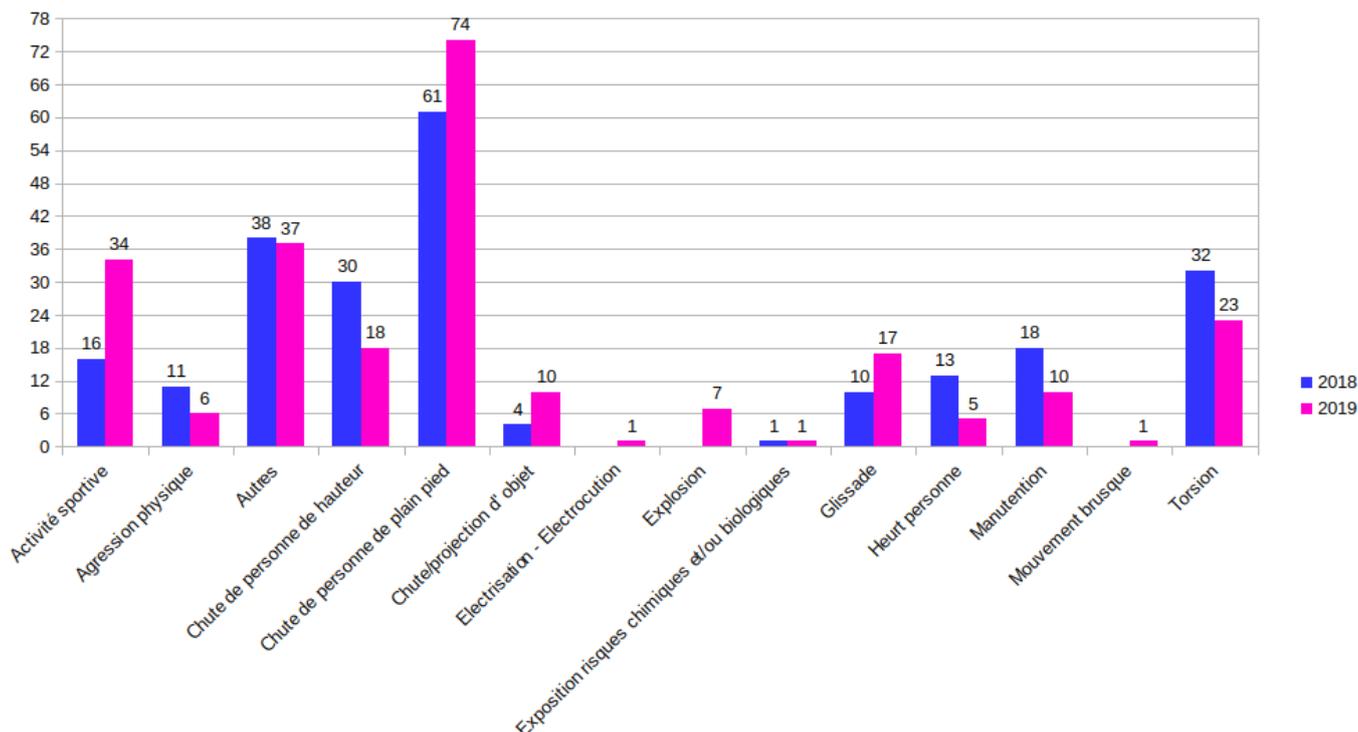
Source : Bureau des accidents

En 2019, sur un total de 400 accidents survenus, les accidents de service représentaient 72 % des accidents, les accidents de trajet 21 % et les accidents de mission 6 %.

De janvier 2015 à décembre 2019, 1947 accidents ont été déclarés dont seulement 77 n'ont pas été reconnus, soit 4 %. Les motifs de ces refus sont divers : absence de lien avec le service, accident de trajet sur un parcours non protégé, absence de lésion, refus de se soumettre aux examens médicaux...

Fréquence des accidents sur le lieu de travail selon la nature 2018-2019

Données départementales

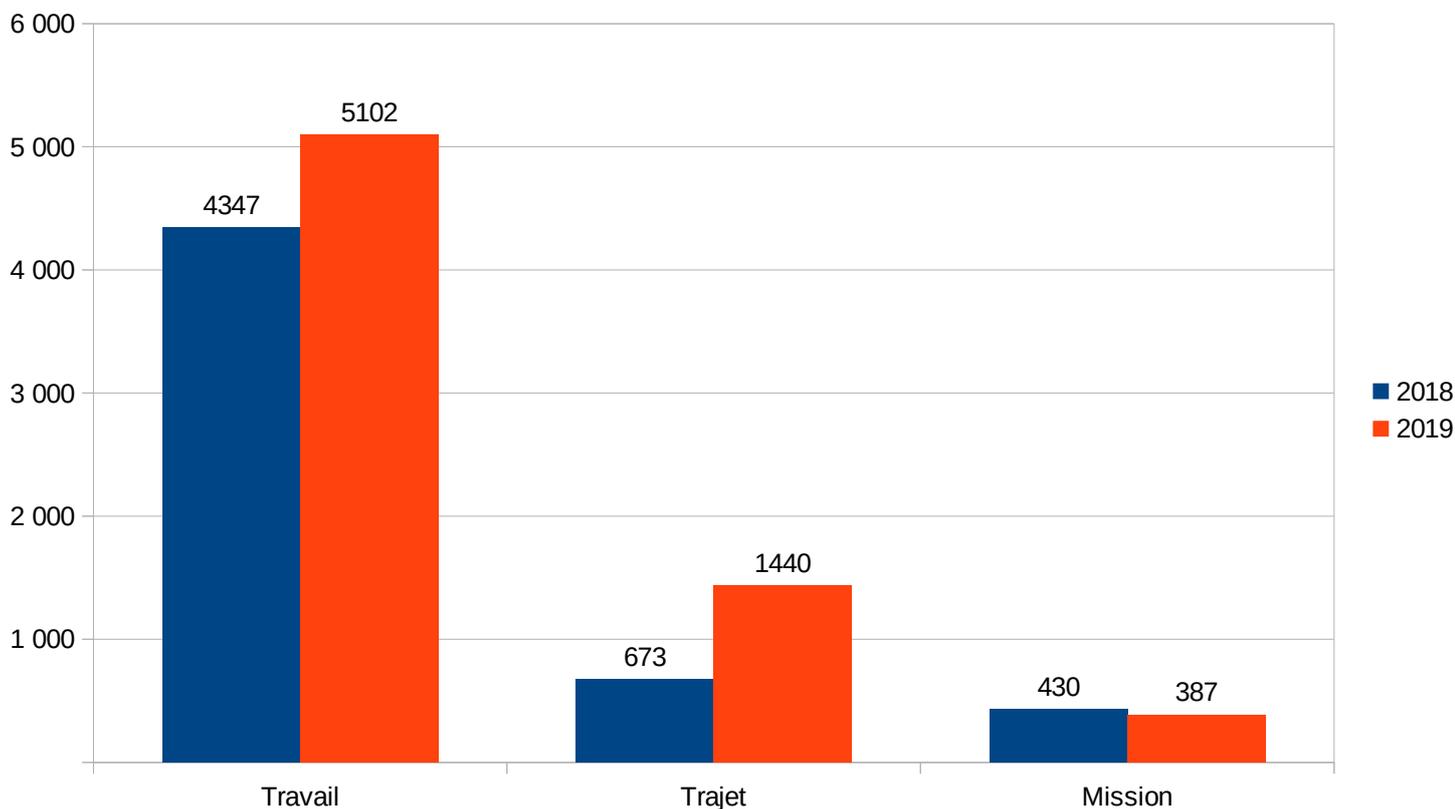


Source : Bureau des accidents

Le total des accidents reconnus et des accidents non reconnus ne correspond pas toujours au nombre total d'accidents survenus, la différence s'explique par les déclarations laissées sans suite par les « victimes » ou toujours en cours d'instruction. En 2019, les chutes de plain pied, la catégorie « autres » et l'activité sportive représentent par ordre décroissant les causes principales des accidents de service.

Nombre de jours d'interruption de travail selon le type d'accident

Données départementales



Source : Bureau des accidents

2.2 Les maladies professionnelles

Il y a très peu de maladies professionnelles déclarées. Les plus fréquentes sont les affections provoquées par certains gestes et postures, le canal carpien par exemple, puis les affections liées à l'inhalation de poussière d'amiante et les affections auditives.

Les pathologies d'ordre psychologique telles que les troubles anxio-dépressifs, le stress post-traumatique, les troubles thymiques, quelle qu'en soit l'origine—agression, relations conflictuelles, suites d'un accident de voiture...- ne sont pas jusqu'à présent considérées comme des maladies professionnelles. Elles peuvent être reconnues « d'origine professionnelle » ou, cas le plus fréquent, elles sont « instruites » comme des déclarations d'accident, ce qui permet éventuellement de reconnaître leur imputabilité au service.

Évolution des maladies professionnelles de 2017 à 2019 :

Données départementales

| Année de survenance de l'évènement | Hommes | | | Femmes | | | TOTAL | | |
|------------------------------------|----------|----------|--------------|-----------|----------|--------------|-----------|----------|--------------|
| | Survenus | Reconnus | Non reconnus | Survenus | Reconnus | Non reconnus | Survenus | Reconnus | Non reconnus |
| 2017 | 8 | 1 | 4 | 6 | 1 | 2 | 14 | 2 | 6 |
| 2018 | 1 | | | 3 | | | 4 | | |
| 2019 | | | | 7 | | | 7 | | 1 |
| TOTAL | 9 | 1 | 4 | 16 | 1 | 3 | 25 | 2 | 7 |

Source : Bureau des accidents

Ce bilan a été réalisé en octobre 2019, à partir de requêtes extraites d'Anagram, application informatique nationale permettant la gestion des accidents de service et des maladies professionnelles.

Périmètre : personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés du public et du privé, non enseignants du public

3. Les conditions de travail

Les informations suivantes sont extraites des Documents Uniques des EPLE et des écoles du Pas-de-Calais complétés en ligne via l'appliquetif académique. Les données tiennent compte de l'ensemble des structures ayant ou non finalisé la démarche par la rédaction d'un plan d'actions. Le pourcentage du nombre de déclarations se calcule par rapport au nombre total de déclarations.

3.1 L'évaluation des risques professionnels dans les écoles du Pas-de-Calais

Parmi les Documents Uniques dont dispose l'académie, certains sont issus de l'appliquetif tandis que d'autres ont été réalisés à partir d'un autre support mais ne permettent pas une analyse systématique.

Concernant les statistiques des DU dont la réalisation est engagée mais non finalisée, la mise en place automatique de l'unité de travail (ou udt) générique à la première connexion apporte une nuance à prendre en compte. Vous trouverez donc ci-dessous les indicateurs, toujours sur le département du Pas-de-Calais, avec ou sans unité de travail générique.

Données départementales

| Nombre d'établissements 1D | 1er degré 2019 | 2020 |
|---|---------------------------|-------------|
| Nombre d'établissements | 1247 | |
| (sans les UDT génériques) | | |
| Nb etab ayant saisi au moins une udt | 6 (0,5%) | 30 |
| Nb etab ayant saisi au moins un risque | 4 (0,3%) | 17 |
| Nombre de total de risques | 189 | 1400 |
| (avec les UDT génériques) | | |
| Nb etab ayant saisi au moins une udt | 84 (6,7%) | 231 |
| Nb etab ayant saisi au moins un risque | 84 (6,7%) | 231 |
| Nombre de total de risques | 693 | 2800 |

Source : DSI

Liste par type de risques pour les établissements 1D

Données départementales

| Risque | Nombre Risques identifiés | Nombre Risques identifiés / Nombre total risques identifiés | Nombre établissements concernés | Nombre établissements concernés / Nombre total établissements |
|---|---------------------------|---|---------------------------------|---|
| 01. Risques de trébuchement, heurt ou autre perturbation du mouvement | 1 228 | 18,75 % | 813 | 15,84 % |
| 02. Risques de chute de hauteur | 930 | 14,20 % | 804 | 15,67 % |
| 03. Risques liés aux circulations internes | 79 | 1,21 % | 20 | 0,39 % |
| 04. Risques routiers | 5 | 0,08 % | 4 | 0,08 % |
| 05. Risques liés à l'activité physique | 51 | 0,78 % | 23 | 0,45 % |
| 06. Risques liés à la manutention mécanique | 20 | 0,31 % | 12 | 0,23 % |
| 07. Risques liés aux produits aux émissions et aux déchets | 840 | 12,83 % | 801 | 15,61 % |
| 08. Risques liés aux agents biologiques | 54 | 0,82 % | 20 | 0,39 % |
| 09. Risques liés aux équipements de travail | 99 | 1,51 % | 34 | 0,66 % |
| 10. Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets | 153 | 2,34 % | 40 | 0,78 % |
| 11. Risques et nuisances liés au bruit | 73 | 1,11 % | 30 | 0,58 % |
| 12. Risques liés aux ambiances thermiques | 113 | 1,73 % | 37 | 0,72 % |
| 13. Risques d'incendie, d'explosion | 927 | 14,15 % | 806 | 15,71 % |
| 14. Risques liés à l'électricité | 962 | 14,69 % | 812 | 15,82 % |
| 15. Risques liés à l'éclairage | 39 | 0,60 % | 13 | 0,25 % |
| 16. Risques liés aux rayonnements | 16 | 0,24 % | 10 | 0,19 % |
| 17. Risques psychosociaux | 889 | 13,57 % | 810 | 15,78 % |
| 17-1. RPS1-Intensité du travail et temps de travail | 14 | 0,21 % | 9 | 0,18 % |
| 17-2. RPS2-Exigences émotionnelles | 22 | 0,34 % | 11 | 0,21 % |
| 17-4. RPS4-Rapports sociaux au travail | 10 | 0,15 % | 8 | 0,16 % |
| 17-5. RPS5-Conflits de valeurs | 5 | 0,08 % | 3 | 0,06 % |
| 17-6. RPS6-Insécurité de la situation de travail | 20 | 0,31 % | 12 | 0,23 % |
| Total | 6 549 | | 5 132 | |

Source : DSI

■ 3.2 L'évaluation des risques professionnels dans les EPLE du Pas-de-Calais

L'évaluation des risques professionnels dans les EPLE du Pas-de-Calais

Parmi les Documents Uniques dont dispose l'académie, certains sont issus de l'applicatif tandis que d'autres ont été réalisés à partir d'un autre support mais ne permettent pas une analyse systématique.

Concernant les statistiques des DU dont la réalisation est engagée mais non finalisée, la mise en place automatique de l'udt générique à la première connexion apporte une nuance à prendre en compte. Vous trouverez donc ci-dessous les indicateurs, toujours sur le département du Pas-de-Calais, avec ou sans unité de travail générique.

Données départementales

| Nombre d'établissements 2D | 2nd degré 2019 | 2020 |
|---|---------------------------|-------------|
| Nombre d'établissements | 187 | |
| (sans les UDT génériques) | | |
| Nb etab ayant saisi au moins une udt | 54 (28,9%) | 59 |
| Nb etab ayant saisi au moins un risque | 39 (20,9%) | 45 |
| Nombre de total de risques | 1809 | 2951 |
| (avec les UDT génériques) | | |
| Nb etab ayant saisi au moins une udt | 111 (59,3%) | 143 |
| Nb etab ayant saisi au moins un risque | 102 (54,5%) | 137 |
| Nombre de total de risques | 2268 | 2291 |

Source : DSI

Liste par type de risques pour les établissements 2D

Données départementales

| Risque | Nombre Risques identifiés | Nombre Risques identifiés / Nombre total risques identifiés | Nombre établissements concernés | Nombre établissements concernés / Nombre total établissements |
|---|---------------------------|---|---------------------------------|---|
| 01. Risques de trébuchement, heurt ou autre perturbation du mouvement | 948 | 19,82 % | 205 | 14,17 % |
| 02. Risques de chute de hauteur | 309 | 6,46 % | 188 | 12,99 % |
| 03. Risques liés aux circulations internes | 59 | 1,23 % | 25 | 1,73 % |
| 04. Risques routiers | 30 | 0,63 % | 11 | 0,76 % |
| 05. Risques liés à l'activité physique | 266 | 5,56 % | 25 | 1,73 % |
| 06. Risques liés à la manutention mécanique | 94 | 1,97 % | 23 | 1,59 % |
| 07. Risques liés aux produits aux émissions et aux déchets | 454 | 9,49 % | 186 | 12,85 % |
| 08. Risques liés aux agents biologiques | 123 | 2,57 % | 25 | 1,73 % |
| 09. Risques liés aux équipements de travail | 332 | 6,94 % | 27 | 1,87 % |
| 10. Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets | 158 | 3,30 % | 27 | 1,87 % |
| 11. Risques et nuisances liés au bruit | 122 | 2,55 % | 27 | 1,87 % |
| 12. Risques liés aux ambiances thermiques | 137 | 2,86 % | 27 | 1,87 % |
| 13. Risques d'incendie, d'explosion | 541 | 11,31 % | 192 | 13,27 % |
| 14. Risques liés à l'électricité | 626 | 13,09 % | 198 | 13,68 % |
| 15. Risques liés à l'éclairage | 82 | 1,71 % | 24 | 1,66 % |
| 16. Risques liés aux rayonnements | 13 | 0,27 % | 7 | 0,48 % |
| 17-1. RPS1-Intensité du travail et temps de travail | 29 | 0,61 % | 12 | 0,83 % |
| 17-2. RPS2-Exigences émotionnelles | 19 | 0,40 % | 9 | 0,62 % |
| 17-3. RPS3-Autonomie | 5 | 0,10 % | 4 | 0,28 % |
| 17-4. RPS4-Rapports sociaux au travail | 48 | 1,00 % | 11 | 0,76 % |
| 17-5. RPS5-Conflits de valeurs | 4 | 0,08 % | 2 | 0,14 % |
| 17-6. RPS6-Insécurité de la situation de travail | 27 | 0,56 % | 9 | 0,62 % |
| 17. Risques psychosociaux | 356 | 7,44 % | 183 | 12,65 % |
| Total | 4 782 | | 1 447 | |

Source : DSI

3.3 Les risques spécifiques

■ Incendie

L'analyse des données du Tableau de bord académique en santé et sécurité n'a pas été possible pour l'année 2019 en raison de la vacance du poste de conseiller de prévention académique.

Chaque préfecture et sous-préfecture dispose d'une Commission de sécurité incendie soit un total de 7 pour le département, auquel s'ajoute une commission spéciale départementale pour les immeubles de grande hauteur. Les membres des commissions visitent les établissements scolaires dénommés pour elles « établissement recevant du public » (ou ERP) qu'ils soient du premier ou second degré dans l'éducation nationale.

Pour chacune d'elles, les visites de sécurité incendie sont de nature diverse (périodique, de contrôle, de réception de travaux...) et ont lieu toute l'année, souvent simultanément d'un arrondissement à l'autre.

Pour l'année scolaire 2019-2020, la conseillère de prévention a été destinataire de 27 convocations pour une visite de CAS (tout type de visite) relatif à 30 établissements scolaires visités. Elle s'est rendue à 13 visites.

La DSDEN du Pas-de-Calais reçoit la plupart des procès-verbaux émis par les commissions et pour 2019-2020, tous les PV ont été traités et archivés sur le site de la Santé et Sécurité au Travail de l'Académie de Lille pour permettre un suivi des structures.

■ Amiante

En septembre 2019 à l'initiative du DASEN. Un courrier a été envoyé à toutes les communes avec au moins une école afin de disposer du DTA ou de la fiche récapitulative du DTA.

Quantitativement parlant, 686 communes ont été sollicitées et 170 d'entre elles ont envoyé un document en lien avec l'amiante (mais pas forcément un diagnostic technique amiante) ce qui représente un quart de réponses.

Qualitativement parlant, 35 % des DTA reçus ont été analysés et 40 % d'entre eux n'étaient pas en conformité avec la réglementation (trop anciens) ou incomplets.

Un courrier de relance auprès des mairies qui n'avaient pas fait parvenir leur DTA devait être envoyé au printemps dernier mais compte-tenu du confinement et de la tenue des élections municipales plus tardivement qu'initialement prévues, la relance a été faite en octobre 2020.

■ Radon

A compter de novembre 2019, le risque radon a également fait l'objet d'une attention particulière. En lien étroit avec l'ISST et le secrétariat du CHSCT-D, un courrier du DASEN a été envoyé aux quatre communes (avec établissements scolaires) du Pas-de-Calais concernées par le risque radon car situées en zone 3 par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN).

Une commune sur 4 a répondu à la demande. Une relance est prévue en concertation

4. Les acteurs de la prévention

4.1 La conseillère de prévention du Pas-de-Calais

Un agent à plein temps assure la mission de conseillère de prévention départementale. Cette dernière coordonne le réseau des assistants de prévention du premier degré.

En 2019-2020, l'activité de la conseillère de prévention départementale s'est principalement tournée vers la formation des personnels de direction du premier degré au DUERP.

L'animation du réseau des assistants de prévention s'est faite, entre autres, par l'envoi de 2 courriels d'animation du réseau.

Sept publications de ressources en santé et sécurité au travail ont été faites sur la page de la DSDEN62 ainsi que 5 sur le portail des directeurs d'école du Pas-de-Calais. La fréquence des publications est irrégulière et de l'ordre d'une publication en moyenne tous les 2 mois.

Enfin, le suivi des structures (à distance mais également lors des différentes visites de Commission d'arrondissement de sécurité), les visites du CHSCT-D (préparation, déroulement et suivi) puis le récolement des diagnostics techniques amiante impulsée par le DASEN, leur analyse et les retours à faire ont été réalisés.

Pour plus d'informations, se reporter au bilan annuel d'activités de la conseillère de prévention.

4.2 Les assistants de prévention de circonscription (APC)

Au titre de l'année scolaire 2019-20, 97% des circonscriptions du Pas-de-Calais avaient nommé un assistant(e) de prévention (34 assistants sur 35 circonscriptions).

Ceux-ci sont le plus souvent des conseiller(e)s pédagogiques qui effectuent en plus cette mission d'assistant(e) de prévention mais quelques-uns sont des directeurs d'école déchargés à plein temps. Une lettre de cadrage a été envoyée aux 34 assistants de prévention portant à 100 % le pourcentage d'assistants de prévention du 1^{er} degré disposant d'une nomination écrite sur cette mission et d'une lettre de cadrage.

Au contact quotidien des établissements et de leurs équipes, ils effectuent des « remontées » d'information auprès de la conseillère de prévention soit par mél soit lors de rencontres (formations, visites...).

De plus, ils animent en collaboration avec la conseillère de prévention, dans leur circonscription, les sessions de formation en santé et sécurité au travail auprès des directeurs d'école.

La liste des assistants de prévention en circonscription (APC) a été publiée sur le portail des directeurs d'école du Pas-de-Calais.

4.3 Le service de médecine prévention

➤ Les visites médicales

En 2019-2020, pour le département du Pas-de-Calais, pour la période du 1^{er} septembre 2019 au 13 mars 2020, 206 visites en présentiel ont été réalisées ainsi que 216 avis médicaux traités sur dossiers. Pour la période du 16 mars au 14 juin 2020, les visites en présentiel ont été annulées lors du confinement et le traitement des dossiers a été fortement impacté.

4.4 Les psychologues du travail

Les missions des psychologues du travail s'inscrivent dans le cadre d'action du Pôle Académique des RH de Proximité. L'offre de service proposée vise à apporter aux managers de proximité un appui de premier niveau à la fonction managériale.

L'équipe des psychologues du travail (3 ETP) inscrit son action dans le champ de la prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail des personnels de l'académie de Lille. Dans ce cadre elles proposent un appui via des apports méthodologiques, des conseils et une aide à la prise de décision. L'appui managérial se décline ainsi selon quatre volets :

- L'évaluation des risques psychosociaux pour leur intégration dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) ;
- L'accompagnement au changement par l'étude d'impacts humains ;
- La formation et l'accompagnement des équipes par l'analyse des pratiques professionnelles ;
- Les interventions auprès de collectifs de travail.

De plus, les psychologues du travail assurent également des accompagnements individuels à la réflexion sur le projet professionnel (Points d'Etape du Parcours Professionnel). Il s'agit d'une réflexion individualisée dans le cadre de 8 entretiens de 2 heures, réalisés en dehors du temps de travail des personnels. Les personnels orientés dans ce dispositif le sont par les Conseillères en Ressources Humaines de Proximité (CRHP). Ce dispositif concerne les personnels qui envisagent une mobilité mais n'ont pas d'idée précise de projet professionnel.

Enfin durant l'année 2019 – 2020, dans le cadre de la crise sanitaire et du confinement une cellule d'écoute et de soutien psychosociale a été mise à la disposition de l'ensemble des personnels de l'académie de Lille du 2 avril au 9

juillet 2020. Cette cellule d'écoute, à destination des personnels rencontrant des difficultés, souffrant d'isolement ou exposés à un risque psychosocial, était animée par les 12 assistantes sociales du service d'action sociale en faveur des personnels et les 3 psychologues du travail de l'académie de Lille. Au total, 160 appels ont été pris en charge lors de cette cellule d'écoute.

Bilan chiffré de l'activité des psychologues du travail 2019– 2020

Données académiques

| Type d'intervention | Nb de demandes d'intervention | Nb d'interventions effectives | Nb d'interventions en cours |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| L'évaluation des risques psychosociaux pour leur intégration dans le DUERP | 2 | 0 | 1 |
| L'accompagnement au changement par l'étude d'impacts humains | 0 | 0 | 0 |
| La formation | 17 | 12 | 3 |
| Les groupes d'analyse de pratiques professionnelles | 6 | 3 | 2 |
| Les interventions auprès de collectifs de travail | 56 | 37 | 4 |
| Les accompagnements individuels à la réflexion sur le projet professionnel (Points d'Etape du Parcours Professionnel) | | 2 | 2 |
| Cellule d'écoute des personnels | 160 | | |

Modules de formation conçus / animés

- Animation de 2 ateliers sur la base de la méthode ANACT « Analyse d'une situation problème » à destination des néo personnels de direction ;
- Intervention dans la formation à la gestion de crise des personnels de direction et d'inspection ;
- Conception d'un module de formation sur « la prévention des RPS et la promotion de la QVT », animé à 4 reprises à destination des CRHP du territoire national ;
- Conception d'un module de formation sur la gestion de conflit, animé à 4 reprises à destination des CRHP du territoire national ;
- Conception et animation d'un module de formation sur « les impacts de la crise sur les conditions du travail » à destination des CRHP du territoire national ;
- Une demande de participation à une journée de formation « bien-être au travail » à destination de directeurs d'école et d'enseignants du premier degré d'une circonscription. Dans ce cadre, 3 modules de formation ont été conçus mais n'ont pu être animés du fait de la crise sanitaire (formation reportée au cours de l'année 2020 – 2021) :
 - Analyse de situation problème via la méthode ANACT ;
 - Communication non violente ;
 - Stratégie de Coping.

Les groupes d'analyses de pratiques professionnelles

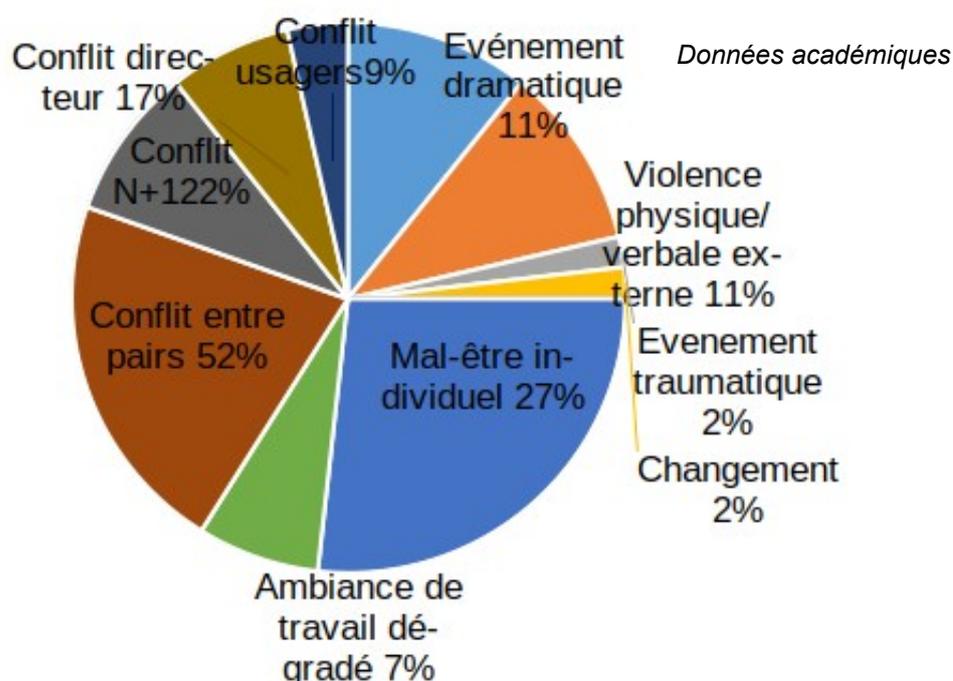
Les groupes d'analyse de pratiques professionnelles se déclinent selon 2 modalités :

- Un dispositif inscrit au Plan académique de formation (PAF) à destination d'infirmières scolaires qui se décline selon 6 rencontres mensuelles de 3h. 2 groupes de 15 personnes ont été proposés au PAF cette année, seulement 1 groupe de 15 personnes a été constitué.
- Un dispositif non inscrit au PAF à destination des psychologues de l'Education Nationale EDA qui se décline en 6 rencontres mensuelles de 2h : deux groupes ont été constitués, un dans le Douaisis (11 personnes) et un dans le Dunkerquois (9 personnes).

Les interventions auprès de collectif de travail

56 demandes d'interventions ont été formulées au cours de l'année 2019 – 2020. 37 interventions ont été réalisées (15 demandes n'ont pas nécessité d'intervention sur le terrain) et 4 demandes formulées n'ont pu être réalisées au vu de la situation sanitaire et ont été reportées à la rentrée 2020 - 2021.

a. Répartition des demandes d'intervention auprès de collectifs selon le type de problématique



b. Répartition des demandes d'intervention selon le département

| | | Nord | Pas de Calais | Total |
|-------------|----------------------------|-------------|----------------------|--------------|
| 2019 | Nb demandes d'intervention | 36 | 20 | 56 |
| 2020 | Pourcentage | 64% | 36% | 100% |

c. Répartition des demandes d'intervention selon le type d'établissement

Données académiques

| | | Ecole | Collège | Lycée | Services académiques | Total |
|-------------|----------------------------|--------------|----------------|--------------|-----------------------------|--------------|
| 2019 | Nb demandes d'intervention | 28 | 13 | 14 | 1 | 56 |
| 2020 | Pourcentage | 50% | 23% | 25% | 2% | 100% |

4.5 Le service social en faveur des personnels

1. L'organisation et le fonctionnement du service social en faveur des personnels

« L'assistant de service social des personnels, spécialiste des relations humaines, doit établir des contacts avec les personnes et rencontre celles qui souhaitent un conseil pour elles et leurs familles. Ayant, de par sa formation, une approche pluridimensionnelle des problèmes posés, l'assistant de service social :

- Examine avec les intéressés les données de leur situation particulière, ceux-ci devant choisir eux-mêmes entre les moyens à leur disposition pour surmonter leurs difficultés ;
- Oriente les personnels dans leurs démarches et les informe des organismes qui peuvent améliorer leur situation.

Dans ce rôle, il conjugue réflexion, étude, conseil et action, et de par les missions qui lui sont confiées, contribue à trouver les points de convergence entre les aspirations des personnels et les exigences de fonctionnement de l'institution. Il exerce une fonction de médiateur :

- Entre les personnes qui font appel à lui et les organismes ou services capables de résoudre les difficultés dans lesquelles elles se trouvent

- Entre un personnel ou un groupe de personnels placés dans certaines conditions de vie au travail et les services susceptibles d'améliorer ces conditions »

Missions et fonctionnement du service social de l'éducation nationale
(B.O. n° 33 du 26 septembre 1991)

Le service départemental social en faveur des personnels est constitué de 1 conseillère technique responsable départementale, d'une adjointe, de 5 assistantes de service social et d'une secrétaire à 50 %.

Domaines d'interventions :

Les domaines d'intervention de l'assistante de service social des personnels concernent entre autres :

- L'insertion professionnelle : mutation, reclassement, reconversion professionnelle, adaptation au poste de travail, difficultés consécutives à une problématique de santé ou liées à l'environnement de travail, etc.

- La santé : les difficultés sociales, professionnelles, éventuellement familiales, résultant des problèmes de santé (mise en congé de maladie, reprise du travail, invalidité, handicap, etc.)

- La vie familiale et sociale : les événements familiaux ayant des répercussions sur la vie de l'agent : séparation familiale, etc.

- Le volet économique : demandes liées à l'accès aux droits, aux ressources et à la gestion du budget (ouverture des droits sociaux, instruction des demandes d'aides et de prêts auprès de la Commission Départementale d'Action Sociale, situation de déséquilibre budgétaire, surendettement...)

- L'information : le statut des fonctionnaires, la législation familiale, les avantages sociaux, le logement...

Le service social des personnels est régulièrement interpellé par des partenaires extérieurs : services sociaux hospitaliers, CLIC, le conseil départemental, des associations (cancer, AFM, Sep....)

Accompagnement et information des personnels rencontrant des difficultés de santé (droits à congé : Congé Ordinaire de Maladie, Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Disponibilité d'Office, invalidité, temps partiel thérapeutique, relation avec le comité médical, avec la médecine de prévention...).

Accompagnement des personnels dans la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé : information sur les droits, aide à la constitution du dossier...

Mesures de protection des majeurs (tutelles et curatelles) : accompagnement, suivi, rédactions de rapports sociaux des personnels vulnérables. Cet accompagnement est généralement exceptionnel mais ces situations complexes nécessitent un lourd investissement professionnel et un partenariat important.

Majoration tierce personne : les personnels en retraite invalidité ou en congé long peuvent solliciter l'attribution de la majoration tierce personne. Les assistantes de service social sont chargées par l'administration de rencontrer les personnels afin de mener l'enquête sociale évaluant le degré d'autonomie de la personne.

ASIA Autonomie : une prestation spécifique existe pour compenser les restes à charge en terme de santé (aide-ménagères, achat de matériel....).

Pour constituer ce dossier, les assistantes de service social doivent majoritairement rencontrer les personnes à leur domicile afin d'évaluer leur degré d'autonomie.

Le service social des personnels est de plus en plus sollicité dans l'accompagnement des personnels en souffrance au travail. Ces situations s'inscrivent dans la durée et nécessitent une écoute, une disponibilité et une évaluation régulière des RPS qui entraînent parfois la rédaction d'écrits au DASEN. L'accompagnement de ces personnels est chronophage ce qui est difficilement lisible à travers des statistiques.

Les assistantes de service social reçoivent des personnels rencontrant des difficultés financières. Après un ou plusieurs entretiens avec l'agent, elles évaluent la situation, recherchent des solutions adaptées à la problématique de l'agent (contact avec différents partenaires : CESF, créanciers, pôle solidarité Edf, huissiers, CCAS, secours populaire, SRIAS...) Au besoin, elles instruisent un dossier de demande d'aide financière ou de prêt à caractère social.

Lors de la Commission Départementale d'Action Sociale mensuelle, les assistantes de service social présentent individuellement chaque demande et font une proposition (montant estimé de l'aide ou du prêt) pour aider à la prise de décision. Elles informent les personnels de la décision prise et peuvent également poursuivre l'accompagnement.

Item professionnel :

Activités Thérapeutiques Bénévoles :

Pour les personnels relevant du 1^{er} degré : sur proposition de l'assistante de service social au cours d'un entretien ou demande de la médecine de prévention et/ou de la Conseillère Mobilité Carrière (liens avec la médecine de prévention, démarches auprès d'établissements afin de trouver un lieu d'accueil, accompagnement de l'intéressé pour la mise en place et suivi avec bilans réguliers.)

Les assistantes de service social rencontrent de plus en plus de difficultés à trouver des lieux d'accueil : pas d'harmonisation entre le 2nd et le 1^{er} degré, établissements n'ayant pas les conditions nécessaires pour accueillir correctement les personnels (conditions matérielles, accueil d'autres personnels comme PACD ou apprentis...).

PACD : l'orientation vers un PACD émane soit de l'assistante de service social au cours d'un entretien, soit de la médecine de prévention, soit de l'administration qui enregistre et centralise les demandes directes des personnels.

Au cours d'entretiens, l'assistante de service social évalue avec l'intéressé (du 1^{er} degré) la pertinence du projet professionnel. Elle rédige une évaluation sociale afin d'éclairer l'avis du groupe de travail restreint.

Elle recherche un lieu d'affectation (prospection d'un lieu d'accueil, rencontre avec la personne référente et présentation du dispositif, installation du personnel). L'assistante de service social participe aux différents groupes de travail dont la commission d'affectation. Elle effectue des bilans intermédiaires tout au long de l'année.

Mutations : évaluation sociale des situations des personnels qui souhaitent un appui dans le cadre de leur mutation intra ou inter académique et transmission d'une note écrite aux services gestionnaires.

Bonifications : Après saisine de l'administration et entretien avec l'intéressé, les assistantes de service social rédigent une évaluation sociale qui permet après une réunion d'harmonisation, d'émettre un avis sur l'attribution de la majoration.

Le service social des personnels répond à toutes les demandes d'informations des personnels : statut des fonctionnaires (droits à congé maladie...), législation familiale et sociale, droits sociaux, logement. Cet item est très large et transversal, bon nombre de personnes reçues dans toutes les autres problématiques sollicitent régulièrement les assistantes de service social dans ce cadre.

Le service social des personnels accompagne des personnels en situation de grande précarité économique et/ou sociale : personnes isolées avec des problématiques souvent en lien avec des soucis de santé (psychiatriques, dépendance...). L'accompagnement social nécessite des visites à domicile ou des entretiens fréquents, des concertations avec des partenaires extérieurs, un travail en réseau (maison départementale, CCAS, hôpital, CMP....).

Le SSP rencontre également les personnels devant faire face à des difficultés familiales, personnelles, à des accidents de la vie. Le rôle des assistantes de service social est alors davantage tourné vers l'écoute, le conseil, l'orientation.

STATISTIQUES 2019-2020

Les statistiques du service social en faveur des personnels sont présentées cette année en deux parties :

une première grille de septembre à mi-mars et une seconde de mi-mars (début du confinement) à mi-juillet, date de fermeture du service pour les congés d'été.

L'activité différente (liée au confinement) durant la seconde partie de l'année (entretiens téléphoniques et non en présentiel, absence de visites à domicile, réunions en visio, contacts partenariaux par mail... , participation à la cellule d'écoute des personnels du rectorat... a fait que les assistantes de service social des personnels du Pas-de-Calais ont souhaité modifier la grille statistiques «classique» afin de mettre en évidence leur activité en cette période particulière.

Période de référence de mi-mars (début du confinement à mi-juillet) :

Le fait que les assistantes de service social des personnels du Pas-de-Calais soient équipées de téléphone portable, ordinateur, clé USB, agenda, veille de ressources TRIBU, a permis de fonctionner dès le premier jour du confinement.

La ligne téléphonique (du bureau de la DSDEN) de chaque assistante de service social a été transférée sur leur portable professionnel.

Les entretiens en présentiel ont été remplacés par des entretiens téléphoniques et la confiance s'est installée dans ce contexte.

Les suivis se sont poursuivis et les nouvelles demandes se sont exprimées et ont été traitées de façon satisfaisante.

Les personnels ont réussi à identifier le service et à « trouver » leur assistante de service social.

Le travail à distance n'a pas entraîné de «perte» d'usagers et cette période est conforme au schéma habituel d'une année de travail.

Le travail à distance a offert un meilleur contexte quant au travail de réflexion et de rédaction : calme, disponibilité, pas de sollicitations extérieures, moins de fatigue liée au trajet...

Le téléphone et l'ordinateur permettent des échanges réguliers et des réunions avec les collègues et les partenaires pour continuer d'appartenir à une équipe et à un service et éviter « l'isolement ».

Ce fonctionnement a, certes été différent du présentiel. Il ne peut pas être sur la durée, et ne remplace pas les entretiens en présentiel, surtout pour les personnels "non connus", mais les assistantes de service social ont su s'adapter, être réactives, et faire au mieux pour répondre aux demandes des personnels, continuer à les accompagner, et faire remonter les différentes demandes institutionnelles (Bonifications, PACD, CDAS...) en organisant des visios très rapidement (réunions de service, contacts réguliers avec la conseillère technique responsable départementale, CDAS, réunions avec les partenaires internes et externes...)

Le travail à distance a montré qu'une partie de l'activité professionnelle, les démarches administratives et les écrits en l'occurrence, pouvaient être effectués en travail à distance. Les assistantes de service social du Pas-de-Calais ont émis le souhait de pouvoir continuer à mener leur activité en incluant à minima une journée par semaine en travail à distance.

Direction Académique des Services de l'Éducation Nationale du Pas-de-Calais

STATISTIQUES DEPARTEMENTALES DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS DU PAS-DE-CALAIS ANNÉE 2019 2020 – Période de septembre 2019 à MI -MARS 2020 DEPARTEMENT DU PAS DE CALAIS

| CATEGORIE | AGENT CONCERNE | | | ORIGINE DE LA DEMANDE | | | | | | | | | | MOTIF D'INTERVENTION | | | | | | | | | | | NATURE DE L'ACCOMPAGNEMENT | | | | | | | | | | |
|-------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------|-----------|---------------|-----------|----------|------------|------------------------|----------------------|-----------|---------------|-------------------------|-----------|-----------|------------------|-----------------------|------------|----------|------------|----------------------------|------------|------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | USAGER | PARTENAIRES INSTITUTIONNELS | | | | AUTRES | | TOTAL | Economique | Professionnel | | | | | Santé | Social | Info-Orientation | Événement Traumatique | TOTAL | | | | | | | | | | | | | |
| | Supérieur hiérarchique | services administratifs | médecine préventive | | MGEN | Services Sociaux ext. | famille proches | collègues | Réorientation | Mutation | | | Souffrances au travail | | | Handicap RQTH | Intervention ponctuelle | | | | | | Suivi | TOTAL | | | | | | | | | | | |
| ENS. PUBLIC TITULAIRES | Homme | Femme | TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enseig. 1er | 27 | 212 | 239 | 223 | 1 | 12 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 239 | 65 | 42 | 11 | 7 | 32 | 20 | 12 | 76 | 13 | 98 | 1 | 377 | 134 | 105 | 239 | | | | | | | | |
| Enseig. 2 nd | 45 | 123 | 168 | 156 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 2 | 168 | 63 | 10 | 1 | 4 | 16 | 7 | 8 | 50 | 14 | 66 | 0 | 239 | 119 | 49 | 168 | | | | | | | | |
| Santé-Sociaux | 0 | 31 | 31 | 29 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 10 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 9 | 4 | 18 | 0 | 45 | 25 | 6 | 31 | | | | | | | | |
| Adm. Tech. Ouv. Serv. | 9 | 56 | 65 | 60 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 65 | 27 | 2 | 0 | 2 | 9 | 4 | 3 | 25 | 6 | 24 | 0 | 102 | 49 | 16 | 65 | | | | | | | | |
| TOTAL | 81 | 422 | 503 | 468 | 9 | 15 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 503 | 165 | 55 | 12 | 13 | 58 | 32 | 24 | 160 | 37 | 206 | 1 | 763 | 327 | 176 | 503 | | | | | | | | |
| NON TITULAIRES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enseignant | 10 | 16 | 26 | 24 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 16 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 | 3 | 11 | 0 | 37 | 24 | 2 | 26 | | | | | | | | |
| Adm. Tech. Ouv. Serv. | 0 | 15 | 15 | 13 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 7 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 8 | 0 | 22 | 11 | 4 | 15 | | | | | | | | |
| AE-AVSI | 9 | 120 | 129 | 122 | 4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 129 | 108 | 2 | 0 | 3 | 3 | 0 | 2 | 15 | 7 | 29 | 0 | 169 | 116 | 13 | 129 | | | | | | | | |
| Santé-Sociaux | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 6 | 0 | 14 | 5 | 1 | 6 | | | | | | | | |
| TOTAL | 19 | 157 | 176 | 165 | 8 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 176 | 136 | 3 | 0 | 4 | 5 | 0 | 5 | 23 | 12 | 54 | 0 | 242 | 156 | 20 | 176 | | | | | | | | |
| AUTRES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Retraités | 32 | 62 | 94 | 82 | 0 | 2 | 0 | 1 | 5 | 4 | 0 | 94 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 69 | 3 | 16 | 0 | 110 | 88 | 6 | 94 | | | | | | | | |
| Retraite Invalidité | 16 | 48 | 64 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 64 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 4 | 14 | 0 | 85 | 54 | 10 | 64 | | | | | | | | |
| Veuf/et ayant droit | 2 | 20 | 22 | 18 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 22 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 2 | 6 | 0 | 28 | 20 | 2 | 22 | | | | | | | | |
| Divers | 3 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 | | | | | | | | |
| TOTAL | 53 | 130 | 183 | 160 | 0 | 3 | 0 | 1 | 8 | 11 | 0 | 183 | 44 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 135 | 9 | 38 | 0 | 226 | 165 | 18 | 183 | | | | | | | | |
| ENS. PRIVE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1er degré | 0 | 8 | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 5 | 0 | 11 | 6 | 2 | 8 | | | | | | | | |
| 2 nd degré | 3 | 12 | 15 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 15 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 7 | 0 | 18 | 12 | 3 | 15 | | | | | | | | |
| TOTAL | 3 | 20 | 23 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 23 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 0 | 12 | 0 | 29 | 18 | 5 | 23 | | | | | | | | |

| ENTRETIENS USAGERS | | | | | LIAISONS | | | | | REUNIONS | | | | (1) ECRITS PROFESSIONNELS | | | | | | | |
|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|------------------------|----------|---------------------|------|----------------------|---------------------------|-------------------------|--------------|------------------|------|---------------------------|-----------|-----------------------|-----------------------------|---------------------|------|------------------------------------|-------|
| Visite à domicile | Permanence Bassin | Permanence DS/DEN | Lieu de Travail | Entretien téléphonique | RRHAPE | Médecine préventive | CESF | Partenaire extérieur | Partenaire institutionnel | Présentation du service | Concertation | Cellule d'écoute | CDAS | AUTRE | Mutation | | Posee adapté - reclassement | Tutelle - Curatelle | CDAS | Tierce personne Aide à l'autonomie | Autre |
| | | | | | | | | | | | | | | | 1er degré | 2 nd degré | | | | | |
| 223 | 510 | 141 | 59 | 314 | 5 | 55 | 32 | 200 | 427 | 2 | 3 | 4 | 8 | 42 | 3 | 1 | 3 | 0 | 314 | 214 | 15 |

Statistiques du travail à distance Mi-mars à mi-juillet 2020 – service social des personnels 62

| | | TOTAL |
|--------------------------|-----------------------------|-------------|
| PERSONNELS CONNUS * | | 329 |
| PERSONNELS NON CONNUS ** | | 142 |
| CATEGORIES | PERS. DIRECTION | 2 |
| | ENS. 1ER DEGRÉ | 160 |
| | ENS. 2ND DEGRÉ | 118 |
| | ATSS | 55 |
| | AED - AESH | 56 |
| | RETRAITÉS | 71 |
| | AUTRES | 9 |
| MOTIFS | FINANCIER | 219 |
| | PROFESSIONNEL (PACD ...) | 51 |
| | MOUVEMENT BONIFICATIONS... | 34 |
| | INFORMATIONS | 148 |
| | ACCOMPAGNEMENT | 101 |
| PONCTUELS | | 343 |
| SUVIS | | 128 |
| NB ENTRETIENS | TÉLÉPHONE | 763 |
| | MAIL - SMS | 846 |
| CONTACTS PARTENAIRES *** | | 388 |
| NB ECRITS | CDAS, MAD, APPUIS, BONFS... | 293 |
| TOTAL | | 4256 |

| | | |
|-------------|--------------|---|
| NB REUNIONS | SERVICE | 8 |
| | PACD | 3 |
| | BONIFICATION | 1 |
| | CDAS | 3 |
| | RH | 2 |

| | | |
|-------------------------|--|------------|
| NB CELLULES D'ÉCOUTE RH | | 125 |
| NB ENTRETIENS CEP | | 115 |
| TOTAL | | 240 |

* les personnels connus ne correspondent pas à l'année scolaire

** les personnels non connus sont ceux qui ont pris contact pendant cette période

*** les partenaires sont : services administratifs et services extérieurs (MDS, MGEN...

4.6 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Pas-de-Calais

Le CHSCT du département du Pas-de-Calais est présidé par le Directeur Académique accompagné du secrétaire général ainsi que de sept représentants du personnel titulaires et sept représentants suppléants dont le mandat est de quatre ans. Un secrétaire est désigné, parmi eux, par les représentants du personnel.

Le rôle de ce comité est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il est compétent pour connaître de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels des écoles et des établissements d'enseignement et de formation du second degré situés dans le ressort territorial du département.

En 2019-2020, le CHSCT-D Pas-de-Calais s'est réuni 4 fois selon les ordres du jour suivants :

| CHSCT du Pas-de-Calais le 27 septembre 2019 |
|--|
| Programme des visites 2019-2020 |
| <u>Pour information:</u> |
| Présentation des modalités de visite aux directeurs et chefs d'établissement concernés par la secrétaire du CHSCT-D |
| <u>Questions diverses :</u> |
| Réponses aux questions des établissements visités |
| CHSCT supplémentaire du Pas-de-Calais le 15 Novembre 2019 |
| Thématique unique : la qualité de vie au travail des directeurs d'école |
| CHSCT du Pas-de-Calais le 22 Novembre 2019 |
| <u>Pour approbation :</u> |
| Examen des arrêtés modificatifs de composition du CHSCT-D des 3 juin et 11 septembre 2019 |
| Examen du PV du 05 juin 2019 |
| Présentation du rapport annuel de prévention au titre de l'année scolaire 2018-2019 |
| Présentation du programme annuel de prévention au titre de l'année scolaire 2018-2019 |
| <u>Pour information:</u> |
| Présentation du bilan d'activités de la conseillère de prévention départementale au titre de l'année scolaire 2018-9 |
| Comptes-rendus des visites : écoles composant le RPI 27 et collège Marguerite |

CHSCT exceptionnel du Pas-de-Calais le 05 mars 2020

Thématique unique : COVID 19 , informations et mesures prises au niveau départemental

CHSCT du Pas-de-Calais en distanciel

Le 02 avril 2020 : spéciale Covid 19 suivi de la situation

Le 15 mai 2020 : spéciale Covid 19 suivi de la situation

Le 29 mai 2020 : spéciale Covid 19 suivi de la situation

Le 05 juin 2020 : spéciale Covid 19 suivi de la situation

CHSCT du Pas-de-Calais le 1^{er} juillet 2020

Pour approbation :

Examen du PV du 22 novembre 2019

Révision des documents de visites

Planning de l'année 2020-2021

Calendrier des visites

Pour information:

Point Covid 19/perspectives de rentrée

Comptes-rendus des visites : école J. Ferry à Blendecques, Lycée S. Vauban à Aire-sur-la-Lys, Lycée L. De Vinci à Calais, Lycée A. Châtelet à St.-Pol-sur-Ternoise, Collège du Brédenarde à Audruicq

Réponses aux avis du 15 novembre et du 22 novembre 2019

Point d'étape sur le test de dématérialisation du RSST

■ Les groupes de travail

Les groupes de travail propres au CHSCTD Pas-de-Calais sont les suivants :

| Dates | Thématiques |
|------------|---|
| 12/09/2019 | Préparation de la réunion d'information du 27 septembre 2019 Élaboration d'un questionnaire « gestion de crise » (à travers un exemple d'établissement visité) Présentation du réseau de proximité mis en place pour faire face aux élèves éruptifs |
| 15/11/2019 | Préparation du CHSCT-D supplémentaire du 15/11/2019 |
| 22/11/2019 | Préparation de la plénière du 22/11/2019 du CHSCT-D |
| 11/06/2020 | Préparation de la plénière du 01/07/2020 du CHSCT-D |

■ Les visites

Neuf visites ont été programmées. Cependant, en raison de la Covid19 et de la période de confinement, sept ont pu être réalisées, en divers points géographiques du département et en variant les degrés (premier et second degrés) et la nature des établissements (école, RPC, SGT).

| Dates | Sites visités | Thématiques |
|------------|---|-------------|
| 10/10/2019 | RPI 27 Hermaville, Izelles-Hameaux, Noyelle-Vion et Tilloy-les-Hermaville | QVT |
| 17/10/2019 | Collège M. Berger à Pas-en-Artois | QVT |
| 28/11/2019 | Lycée S. Vauban à Aire-sur-la-Lys | QVT |
| 05/12/2018 | Ecole J. Ferry à Blendecques | QVT |
| 16/01/2020 | Lycée Léonard de Vinci à Calais | QVT |
| 30/01/2020 | Lycée A. Châtelet à St.-Pol-sur-Ternoise | QVT |
| 12/03/2020 | Collège du Brédenarde à Audruicq | QVT |
| 26/03/2020 | <i>Collège du Val d'Authie à Auxi-le-Château</i> | QVT |
| 30/04/2020 | <i>École Voltaire à Leforest</i> | QVT |

Les visites en italique n'ont pu être réalisées en 2019/20 et sont respectivement reportées au 1^{er} octobre 2020 et 10 novembre 2020.

Les enquêtes sur les dangers graves et imminents sont les suivantes :

| Dates | Sites visités |
|-------|---------------|
| Néant | |

■ Autres activités

Les membres du CHSCT-D ont également participé aux groupes de travail spécifiques dédiés à la qualité de vie au travail des directeurs d'école.

| Dates | Thématiques |
|------------|---------------------------|
| 15/11/2018 | Qualité de vie au travail |
| 02/12/2019 | |

4.7 Le correspondant handicap académique

Le Correspondant Handicap Académique pilote la mise en œuvre du plan pluriannuel pour l'insertion des personnels en situation de handicap et en assure le suivi. Il assure en lien avec la médecine de prévention et les services, le traitement des demandes d'aménagements, de compensation, de formation et de maintien dans l'emploi de ces agents (guichet unique).

Il sensibilise et forme l'ensemble de la communauté de travail à la lutte contre les discriminations et les représentations négatives liées au handicap, en mettant en place, en lien avec les chefs d'établissement, les inspecteurs et les chefs de service concernés, des actions de sensibilisation au handicap dans les établissements scolaires et les services académiques.

5. L'inspecteur santé et sécurité au travail

Les inspecteurs santé et sécurité au travail sont des experts académiques de la santé et de la sécurité au travail, chargés de contrôler l'application de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail, de proposer des mesures de prévention des risques professionnels, de participer à l'animation des réseaux des acteurs de la prévention et de participer aux actions de formations.

Les observations portent sur les 17 inspections réalisées par l'ISST de l'académie de Lille sur l'année 2019-2020 dans les EPLE. Soit 10 lycées, 3 collèges dans le département du Nord et 4 collèges dans le département du Pas-de-Calais.

La crise sanitaire et la période de confinement ont perturbé le calendrier des inspections. Les visites programmées après le 9 mars 2020 ont été annulées et reportées à l'année 2020-2021. De ce fait uniquement 2 établissements du 1er degré ont été inspectés par l'ISST. La synthèse des observations, relatives aux visites d'écoles sera reprise dans le rapport annuel de prévention de 2020-2021.

Synthèse des préconisations effectuées lors des visites par l'inspecteur santé et sécurité au travail

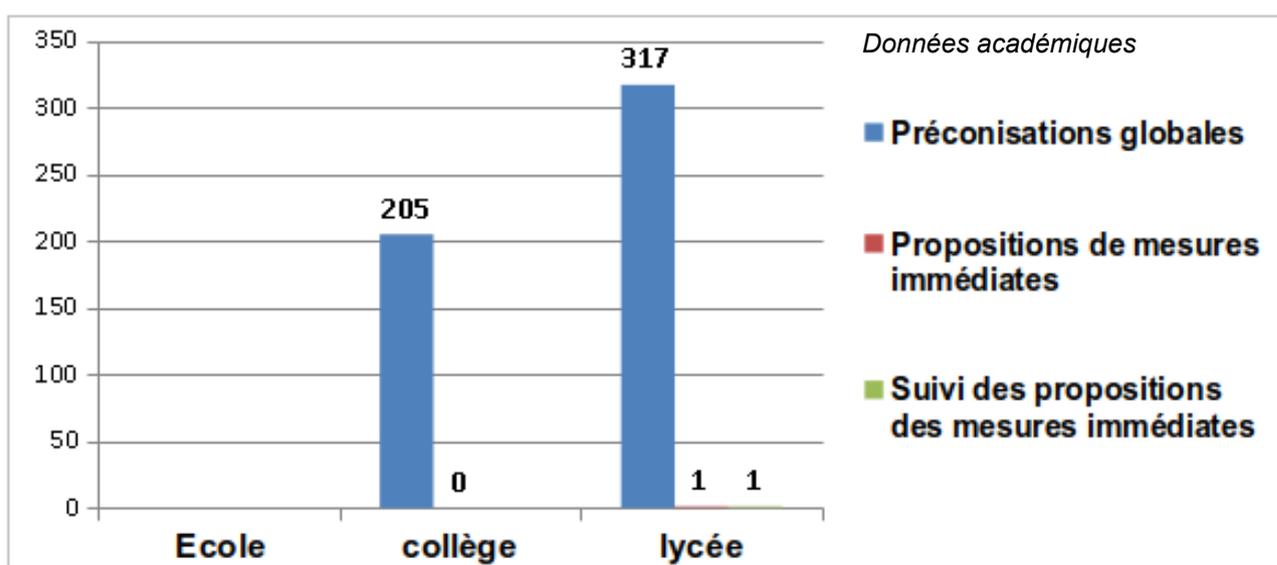
Pour information, les propositions de mesures immédiates doivent être traitées sans délai, les observations globales devront être traitées dans les 6 mois suivant la visite. >

> Les "préconisations globales" (en bleu sur le graphique) sont les manquements aux obligations réglementaires (absence de plan d'action du document unique, manque de formation du personnel; absence du registre de santé et sécurité au travail,...) et à l'absence de la prise en compte de la prévention des risques.

> Les "propositions de mesures immédiates" (en rouge sur le graphique) nécessitent de la part des structures une réaction urgente puis doit donner lieu à une remontée d'information auprès de l'inspecteur (toutes situations de travail présentant un danger grave et imminent; défaut de protection chute de hauteur, amiante, valeur-limite d'exposition contraignante,...).

> Le « suivi des propositions des mesures immédiates » (en vert sur le graphique), indique le nombre de retour des établissements fait à l'inspecteur suite à ses propositions de mesures immédiates.

Nombre de préconisations effectuées lors des inspections



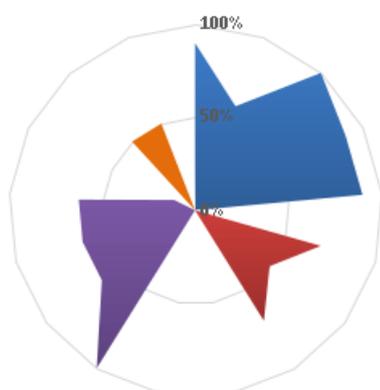
Préconisations académiques

L'analyse s'articule autour des observations relatives aux 3 thématiques suivantes:

- pilotage d'une politique de santé et sécurisé au travail,
- obligations en matière de sécurité des agents et usagers,
Données académiques
- gestion des divers registres réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

Nota: L'échantillon n'étant pas représentatif de l'ensemble des établissements de l'académie, les indicateurs apparaissant dans le présent rapport n'ont pas valeur statistique mais reposent toutefois sur des données factuelles, recensées lors des inspections.

Obligations ERP - sécurité agents et usagers



Le risque incendie reste bien maîtrisé au sein des EPLE (présence des registres de sécurité incendie, suivi des levées de réserves des rapports de la commission de sécurité, réalisation des exercices d'évacuation...). Les établissements sont en grande majorité sous avis favorable de la commission de sécurité.

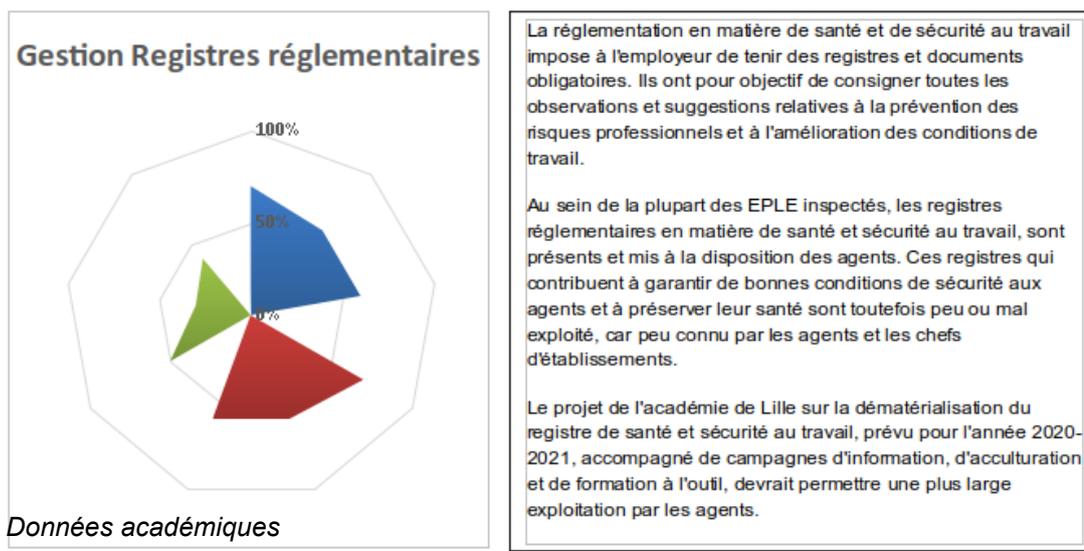
Le contrôle de la qualité de l'air intérieur, obligation n'entrant en vigueur que depuis janvier 2020, est souvent en cours de réalisation dans les EPLE.

Les diagnostics techniques amiante sont présents dans tous les EPLE inspectés par l'ISST. Ce document est connu par les équipes de direction. Tous n'ont pas été mis à jour comme le prévoit la réglementation et le suivi des préconisations inscrites dans le DTA, n'est pas toujours réalisé. (respect de la périodicité du contrôle de la dégradation des matériaux amiantés, mesure d'empoussièrément...)

Les établissements doivent être accessibles aux personnes handicapées. Ces obligations d'accessibilité doivent permettre aux personnes handicapées de circuler avec la plus grande autonomie possible, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements et les prestations, de se repérer et de communiquer. L'accès concerne tout type de handicap (moteur, visuel, auditif, mental...).

A ce jour, les EPLE inspectés ne répondent pas tous aux obligations d'accessibilité. Les chefs d'établissement n'ont pas toujours de la part des collectivités, les informations nécessaires sur ce dossier (accessibilité réglementaire, réalisation d'un diagnostic et de travaux de mise en conformité, existence d'agenda d'accessibilité programmée...). De ce fait, ils ne savent pas si leur établissement est conforme à la réglementation.

Source : ISST



6. La formation

■ Formation de la conseillère de prévention

La conseillère de prévention a bénéficié de la formation de formateurs « Gestes qui sauvent » durant une journée le 6 septembre 2019.

De plus, elle a été formée durant 4 jours aux « Techniques générales et confort du bâtiment » par le CEREMA Sud-ouest (formation interministérielle).

Le nombre total de jours de formation de la conseillère de prévention pour 2019-2020 est donc de 5 jours.

Pour plus d'informations se reporter au bilan d'activités 2019-20 de la conseillère de prévention.

■ Formation des assistants de prévention

Une journée plénière de formation à destination des 34 assistants de prévention du pas-de-Calais a été préparée, programmée au 30 mars 2020. Les ordres de mission ont été envoyés en février 2020.

En raison de la Covid19 et due la période de confinement, cette formation a été repoussée à l'année 2020-2021.

■ Formation des directeurs d'école du département du Pas-de-Calais

- En formation initiale, chaque directeur d'école du Pas-de-Calais bénéficie de deux demi-journées de formation autour de la thématique large de la sécurité.

En 2019-2020, 42 directeurs d'école nouvellement nommés ont eu cette formation soit un total de 42 journées de formation.

En ce qui concerne la formation des directeurs d'école faisant fonction, 32 agents dans ce cas, ont bénéficié d'une demi-journée de formation soit un total de 16 journées.

Le plan de formation départemental indiquait que la priorité était le DUERP.

- Pour la formation continue des directeurs d'école, les directeurs d'école ont été formés au DUERP. Il est à noter cependant l'encodage des actions de formations dans la base Gaïa, ne permet pas de discriminer le contenu dédié à la santé et la sécurité au travail de l'ensemble du contenu de formation.