

Compte-rendu provisoire CHS-CT 13 septembre 2023

Membres présents :

Membres permanents : Anne-Laure Campels, proviseure
Idriss Ragouvin, proviseur adjoint
Claude Oulhen, DAF
Richard Teissonnière, directeur du Primaire
Guillaume Jublot, CPE

Représentants des personnels :

Marielle Awad, représentante des personnels du Premier Degré
Corinne Le Guyader-Kawasumi, représentante des personnels du Premier Degré
Jean-Sébastien Bukowiecki, représentant des personnels du Second Degré
Nerea Chica, représentante des personnels du Second Degré

Invités :

Xavier Jorge, expert sécurité
Quentin Jouffe, infirmier

Membres absents excusés :

Frédérique Pénilla, COCAC adjointe

Ordre du jour :

- 1. Stress-check : analyse des résultats, réflexions sur les actions correctives**
- 2. Questions diverses**

1. Stress-check : analyse des résultats, réflexions sur les actions correctives

Objectif : instaurer un environnement de travail coopératif, stable, durable et sécurisant.

Quelques exemples d'actions possibles :

- instaurer une “politique de porte ouverte” : pouvoir discuter librement avec son supérieur sur divers sujets (difficultés dans la réalisation des tâches confiées, problèmes de communication avec un collaborateur, stress trop important...)
 - mettre en place des moments de convivialité plus informels : Journée sportive, repas de fin d’année, café convivial hebdomadaire...
 - repenser l'aménagement des salles de repos et de détente
 - Mettre en place une meilleure communication :
- Élargir le partage des informations
 - Promouvoir l'Intranet comme source d'information sur l'établissement.
 - Informer davantage sur les méthodes pour demander de l'aide aux services IT et techniques via GLPI et l'adresse e-mail assistance-technique@lfitokyo.org.

Catégories	Taux de réponse à l'enquête	Tendance positive	Facteur de stress le plus important	Objectifs	Action correctives proposées
Agents de service	83,3%	Environnement de travail	Charge de travail physique	Diminuer la pénibilité et les risques musculo-squelettiques	Formation sur les gestes de postures professionnelles Mettre à disposition l'équipement nécessaire, en particulier pour le port de charges lourdes : EPI, outillages, vêtements adaptés Mettre à disposition un espace de détente : pour rappel, les salles dites de professeurs sont à disposition de tous les personnels
Administratif	83,3%	Environnement de travail et adéquation au poste de travail	Charge de travail qualitative	Améliorer l'organisation du travail	Assurer une bonne répartition de la charge de travail Optimiser les pratiques professionnelles en s'appuyant sur les logiciels existants et si besoin, en déployant un plan de formation spécifique.
Vie Scolaire	50%	Adéquation au poste de travail	Relations interpersonnelles et gestion, contrôle des	Amélioration de l'environnement de travail	Créer une cohésion d'équipe : moments partagés Assurer une bonne répartition de la

			tâches	Donner du sens au travail	charge de travail Réunions de services régulières afin de partager les attentes et d'échanger ; temps communs d'échanges Mettre en place une meilleure communication Entretien professionnel annuel
Enseignants Primaire	53,3%	Adéquation au poste de travail et satisfaction au travail	Relations interpersonnelles et charge de travail	Améliorer l'environnement de travail	Mettre en place une meilleure communication Créer une cohésion d'équipe : moments partagés Formations internes Activités sportives
Enseignants Secondaire	75,6%	Epanouissement au travail et adéquation au poste de travail	Charge de travail qualitative	Améliorer l'environnement de travail	Assurer une bonne répartition de la charge de travail et une planification des échéances Formations internes Activités sportives

Bilan du stress-check et actions possibles par catégories :

Pour certains groupes, en raison d'un faible effectif, les résultats sont quasi individuels.

Le questionnaire du stress-check sera mis à disposition des membres de la CHS-CT.

2. Questions diverses

Questions des représentants des personnels :

1. Hygiène

Le problème n'est pas tant le protocole sanitaire que l'hygiène en général. L'état déplorable, inadmissible même, de nos salles de classes, qui perdure depuis notre installation en 2012 malgré tous les signalements que nous avons pu faire, est non seulement anti-hygiénique, mais aussi incompatible avec des conditions de travail décentes.

Les bureaux de nos salles de classe, et les dessertes en-dessous de ces bureaux, sont de véritables dépotoirs, où s'amoncellent objets trouvés, feuilles volantes ramassées par terre, déchets

d'emballages et détritrus en tous genres, le tout sous une couche de crasse qui s'épaissit tout au long de l'année. Les rebords de fenêtres ne sont jamais époussetés.

Cette problématique de l'hygiène des salles de classe concerne les personnels mais aussi les élèves. Qu'entend mettre en œuvre la direction pour répondre à cet énième signalement ?

La direction prend connaissance de ce signalement. Jusque-là, des problèmes ponctuels et précis avaient été remontés et traités avec l'entreprise. Une alerte générale et vague ne peut être traitée : il est indispensable que les personnels qui constatent que le ménage n'a pas été fait ou a été mal fait le signalent avec précision afin que nous puissions faire le lien avec l'entreprise. Attention : en aucun cas, les agents de nettoyage ne jetteront à la poubelle les objets, papiers ou feuilles laissés par les personnels sur les bureaux. Il est donc nécessaire que chacun se responsabilise et range (ou jette) ses propres affaires.

2. Hygiène et pratique sportive

Les années COVID ont largement dégradé l'activité sportive de nos élèves et des personnels du Lycée. Par ailleurs, les examens annuels de santé montrent qu'une proportion élevée des personnels est en surpoids et connaît un stress croissant.

Comment comprendre dans ces conditions la politique sportive du Lycée, qui limite les activités sportives des élèves et l'interdit complètement pour les personnels ? Pour que la communauté scolaire soit en bonne santé, soit moins stressée et travaille plus efficacement, le Lycée ne devrait-il pas ouvrir ses installations sportives ?

La direction n'a pas connaissance d'examen annuel de santé qui montre qu'une proportion élevée de personnels est en surpoids ou connaît un stress croissant. La politique sportive du lycée est une politique éducative, conforme aux programmes et à la mission de l'établissement en direction des élèves.

D'autre part, la direction ne met pas à disposition de ses personnels sur leur temps libre ces installations pour des raisons d'assurance et de responsabilité : une activité privée et personnelle ne peut être sous la responsabilité du lycée et les accidents et dommages occasionnés ne peuvent être pris en charge par l'assurance du lycée. Pour que les installations sportives du lycée soient utilisées par les personnels - en-dehors du temps d'occupation par les élèves et dans les limites de l'amplitude horaire d'ouverture du lycée - il faut impérativement que les personnels aient souscrit une assurance individuelle qui les couvre totalement (en responsabilité civile et en garantie dommage-accident : c'est la réponse qui a été apportée par Mme la proviseure aux personnels qui l'ont sollicitée individuellement directement.

3. Visite médicale de travail pour les personnels détachés

Il est devenu de plus en plus difficile d'obtenir des rdvs en France et au Japon (week-end ou vacances) afin de pouvoir bénéficier d'examen médicaux relevant de la médecine du travail. Serait-il possible, pour ce personnel résident, de bénéficier, comme les contrats locaux, des visites médicales organisées dans l'établissement ou d'accorder une demi-journée sans appliquer la retenue sur salaire du jour de carence afin de rendre possible des examens dans un hôpital (justificatifs à l'appui) ? Cette mesure permettrait d'assurer une meilleure prévention médicale à ce personnel.

Question transmise à l'employeur des personnels détachés, i.e. l'AEFE

4. Annexe

Une année 2022/23 particulièrement éprouvante pour les équipes qui ont emménagé dans l'annexe (déménagement, installation, familiarisation avec un dispositif de langues aux contraintes importantes...) et surtout le bruit qui s'insère insidieusement dans nos classes.

Comment la direction entend-elle résoudre la problématique de l'épuisement du personnel (enseignants, surveillants) soumis aux nuisances sonores continues dans l'Annexe ?

Elles épuisent... sans négliger l'exposition de nos élèves au bruit, faute d'une insonorisation des bâtiments.

La réponse à la question de l'isolation phonique a été apportée à plusieurs reprises dans les instances. Les devis établis sont trop onéreux pour l'établissement, sans garantie, qui plus est, de résultats probants.

La réduction de 2 services de récréation par jour, proposée par certains enseignants, a été validée. Un roulement avec les classes du site principal peut être institué. Cette année 3 postes en maternelle étaient disponibles.