

**du CHSCT du vendredi 24 juin 2016**

Le 3<sup>ème</sup> CHSCT de la Mayenne de l'année scolaire 2015-2016 s'est tenu vendredi 24 juin. Stève Gaudin représentait la FNEC-FP FO.

**Les points à l'ordre du jour :**

- Approbation du procès-verbal du CHSCT-D du 29 mars 2016
- Approbation du compte rendu de la visite du lycée Douanier Rousseau
- Approbation du compte rendu de la visite du RPI « Alexain – La Bigottière – Saint Germain le Guillaume
- Anonymat des procès-verbaux
- Point sur les fiches des registres de santé et sécurité au travail
- Intervention de Mme Clovis : présentation des différents dispositifs existants dans le département pour les personnels
- Sécurité des locaux du Collège F. Puech
- Point sur l'avancement des travaux concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Perspectives année scolaire 2016-2017 : calendrier des visites
- Changement de secrétaire du CHSCT-D
- Questions diverses : utilisation des locaux scolaires sur le temps périscolaire

**Déclaration de la FNEC-FP FO avant l'entame de l'ordre du jour (Voir Annexe)**

**Approbation du procès-verbal du CHSCT-D du 29 mars 2016**

Le PV ne sera pas validé en séance, mais prochainement.

**Approbation du compte rendu de la visite du lycée Douanier Rousseau**

Le compte-rendu de la visite est adopté. Nous attendons qu'il soit envoyé rapidement dans l'établissement.

**Approbation du compte rendu de la visite du RPI « Alexain – La Bigottière – Saint Germain le Guillaume**

**Anonymat des procès-verbaux**

Il avait été convenu avec l'administration, et compte-tenu des fiches RSST de plus en plus nombreuses, d'anonymiser les PV des séances, particulièrement pour les situations évoquées au travers de ces fiches. L'IA utilisait cet argument pour justifier du fait que les PV ne soient pas à jour sur leur site Internet (<http://www.ia53.ac-nantes.fr/personnels-et-recrutement/sante-et-securite-au-travail/>), ce que FO ne cesse de dénoncer. Cependant, et depuis quelques temps, tous les passages des PV relatifs aux fiches RSST disparaissent ! Quel intérêt aurait l'administration à voir enlever ces passages ? Serait-elle embarrassée ? En effet lorsque nous évoquons et défendons les situations décrites dans les fiches RSST, cela soulève des problématiques liées aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité des salariés, et selon nous il est essentiel de ne pas faire l'impasse dessus. Nous avons rappelé que même si il était normal que les PV soient anonymés, nous devons faire état des situations en restant factuel, car celles-ci traduisent malheureusement trop souvent des problématiques plus « générales » que nous rencontrons dans les établissements du département.

**Point sur les fiches des registres de santé et sécurité au travail**

FO a proposé qu'un groupe de travail soit organisé en amont. En effet, lors nous considérons qu'en séance, certaines fiches sont parfois sous-estimées par l'administration. D'une manière générale, l'administration a tendance à survoler les fiches RSST, et on a le sentiment qu'elle cherche à s'en débarrasser au plus vite. Il faut selon nous qu'il y ait un état des lieux des problématiques de sécurité de santé et de conditions de travail sur le département.

DASEN : « les changements interrogent et méritent d'accompagner les personnels. »

Nous restons très vigilants sur ce terme d'accompagnement ! Nous n'acceptons pas la culpabilisation des collègues qui seraient, aux dires de l'administration, en difficulté parce qu'ils n'arriveraient pas à s'adapter aux réformes destructrices !

FO a indiqué qu'une fiche ne pouvait être considérée comme traitée par l'administration qu'à partir du moment où ils s'étaient assurés que le problème avait complètement disparu.

#### **AMIANTE :**

Sur l'amiante, nous avons rappelé au DASEN que la récente enquête lancée par le ministère et adressée aux chefs d'établissement et directeurs était encore un document très technique qui permettait à l'employeur de se dédouaner de ses responsabilités. Nous avons indiqué que l'état des locaux scolaires, et la présence d'amiante en leur sein, devrait être connu de l'administration et que c'était de leur responsabilité. Lorsque nous avons demandé un état des lieux précis, le Secrétaire général a répondu que c'était justement l'objet de l'enquête !

Sur la ville de Laval : La mairie de Laval, nous a clairement indiqué qu'elle avait communiqué les DTA (diagnostic technique amiante) à la DSDEN. Nous les avons alors demandé en séance au secrétaire général qui a répondu ne pas les avoir ! Mensonge volontaire, amnésie ponctuelle ou intention délibérée ?

DASEN : « *Les DTA ne sont pas la responsabilité de l'employeur, mais du propriétaire.* »

Certes, mais c'est bien à l'employeur M. le Directeur Académique qui revient la responsabilité de s'assurer que les salariés ne travaillent pas dans des bâtiments insalubres. Cette responsabilité est clairement identifiée dans la réglementation : Décret n°82-453 du 28 mai 1982. C'est à vous qu'incombe donc cette responsabilité.

Nous avons redemandé à l'administration de se charger de l'obtention de tous les DTA des bâtiments scolaires du département.

#### **AGRESSIONS, VIOLENCES:**

Lorsqu'un collègue, directeur ou non, doit informer une famille du placement de son enfant par les services sociaux, ce n'est pas acceptable. Les collègues n'ont pas à subir les dysfonctionnements de l'ASE et du conseil départemental. Là encore, une fiche relative à cette situation, révèle et confirme des situations déjà existantes sur le département. Même si il y a urgence, même si la situation est dramatique, un collègue ne doit pas assumer cette lourde et douloureuse charge. D'autant plus que cela donne lieu parfois à des heurts avec la famille concernée. Ce sont parfois des situations d'une violence inouïe. Le DASEN a reconnu qu'il y avait des dysfonctionnements de « service à service », et que c'était aussi à l'administration d'être en capacité à réagir en urgence. Maintenant ces propos doivent être traduits en acte. Nous lui avons également demandé d'intervenir auprès du conseil départemental à ce propos.

Les insultes, les injures, parfois même les coups deviennent de plus en plus fréquents dans les salles de classe, dans les écoles. Quand elles proviennent d'adultes, elles sont inacceptables et doivent faire l'objet d'un signalement immédiat. Mais quand elles émanent d'élèves, devraient-elles être tolérées ? Les collègues enseignants, n'ont pas à compenser les carences institutionnelles en terme de scolarisation des élèves en situation de handicap. Nous avons demandé au DASEN, lorsqu'il y a urgence, de déscolariser ces élèves à trouble du comportement (eux, aussi en souffrance). Selon l'IA ce n'est possible que ponctuellement, et ce parce que « l'enfant évolue ». Il nous a sorti une enquête départementale de son chapeau (dont nous n'avons pas connaissance) pour avancer des chiffres justifiant la « résilience » de la plupart des élèves en situation de handicap et à trouble du comportement. FO a demandé à avoir connaissance de cette enquête, Monsieur le DASEN nous répond qu'il préfère attendre le prochain CHSCT pour communiquer à ce propos. DASEN : « *L'école porte cette logique d'école inclusive.* »

Pour la FNEC-FP FO 53 l'inclusion a des contours bien délimités. Dès lors que les enseignants subissent des insultes, des coups...d'un élève qui n'a pas la scolarité qu'il mérite, alors que l'institution supprime les postes d'enseignants spécialisés, change l'ADN des RASED et fait disparaître les structures spécialisées ; oui l'inclusion a des limites que l'administration ne semblent pas vouloir entendre !

#### **Intervention de Mme Clovis : présentation des différents dispositifs existants dans le département pour les personnels**

Mme Clovis, assistante sociale des personnels a présenté différents dispositifs.

- Mme Iris Mory, médecin de prévention
- Mme Clovis
- réseau PAS, ADAVIP : Pour ces partenariats, nous avons indiqué que cela ne devait pas enlever la responsabilité de l'employeur quant à la santé et à la sécurité des personnels.

## Sécurité des locaux du Collège F. Puech

Les membres du CHSCT représentants du personnel ont souhaité avoir communication des rapports de sécurité du conseil départemental et de la mairie. FO s'est déjà procuré le rapport de la commission de sécurité de la mairie de Laval il y a un mois, ([http://snudifo-53.fr/wp-content/uploads/2016/06/communiqu%C3%A9\\_PUECH\\_FNEC53\\_1juin2016.pdf](http://snudifo-53.fr/wp-content/uploads/2016/06/communiqu%C3%A9_PUECH_FNEC53_1juin2016.pdf)) et a bien fait de ne pas attendre l'administration pour la communication de ces documents ! Le secrétaire général de l'IA a indiqué vouloir attendre début juillet, la réunion d'un conseil d'administration élargie pour communiquer ces rapports : il nous renvoie à nouveaux aux calendes grecques !

FO a proposé aux autres organisations la visite par une délégation du CHSCT du collège Fernand Puech. Cette visite se fera le jeudi 10 novembre.

## Point sur l'avancement des travaux concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DASEN « a décidé » de conserver le document académique du rectorat en y intégrant les RPS (risques psycho-sociaux). Le DASEN a indiqué que c'était de sa responsabilité. Sur ce point nous sommes d'accords ; FO a rappelé que le DUERP ne devait pas devenir un catalogue de risques auxquels il n'est apporté aucune réponse en termes de prévention et d'éradication du risque. L'UNSA avait demandé à ce que du temps soit dégagé pour les directeurs, pris sur leur temps d'animation pédagogique ; nous avons dit être d'accords à partir du moment où les collègues le souhaitaient. Cependant nous avons demandé à ce que cela puisse être pris sur du temps de travail devant élève, avec remplacement des collègues, afin que tout le monde s'empare de ce document, et que l'administration assume enfin ses responsabilités dès lors qu'elle a connaissance des risques encourus par ses « agents ». Le DASEN a répondu que cela serait envisageable, mais au « cas par cas ».

### **RAPPEL :**

#### **Qu'est-ce que le DUERP ?**

C'est un document qui rassemble l'analyse et les propositions d'amélioration de chaque situation de travail de l'établissement.

#### **Qui est responsable de sa rédaction ?**

Exclusivement l'employeur car il détient la « relation de travail ». Ce n'est donc pas le directeur d'école ! En revanche, l'équipe enseignante (dont le directeur fait partie) contribue à, sa rédaction afin de mettre l'administration face à ses responsabilités.

#### **Le DUERP concerne-t-il les élèves ou leurs parents ?**

NON. C'est un document qui concerne les salariés et leur employeur. Si un lien est fait avec la santé ou la sécurité des élèves dans le cadre de ce DUERP, c'est uniquement s'il peut y avoir un risque, ou un danger pour le salarié. (Exemple: Stress lié à l'utilisation de matériel de jeu défectueux, lié à la surveillance...)

#### **Les directeurs d'école peuvent-ils participer à l'élaboration du DUERP ?**

Oui, bien sûr, comme tout salarié de l'établissement.

#### **Sur quel temps ?**

L'employeur qui entend s'assurer le concours de ses salariés pour la rédaction du DUERP doit indiquer aux-dits salariés sur quelle partie de leur temps de travail ils doivent le faire. Nous continuons de revendiquer du temps pour sa rédaction.

#### **Qui doit valider le DUERP ?**

L'employeur. Et de façon explicite, c'est à dire par une signature.

#### **Le DUERP doit-il être présenté devant le conseil d'école ?**

En aucun cas. Le Conseil d'école n'a pas à s'immiscer dans les relations de travail employeur/salariés. Le DUERP peut être présenté au CHSCT. Et devant aucune autre instance.

## Changement de secrétaire du CHSCT-D

L'ensemble des organisations syndicales s'est mis d'accord depuis 4 ans maintenant pour élire un nouveau secrétaire tous les 2 ans.

2012-2013 et 2013-2014 : FO

2014-2015 et 2015-2016 : UNSA

C'est donc la FSU qui prend le relai ; Pierre-Marc Planchais est le nouveau secrétaire du CHSCT.

## Questions diverses : Utilisation des locaux scolaires sur le temps périscolaires

**Intervention de FO :** Les collègues n'ont pas à subir le choix de la mairie d'utiliser des salles de l'établissement pour la mise en place des TAP (parfois salles de classe et ce, même pendant le temps scolaire.) Cette utilisation conduit les enseignants à se voir expulsés de leurs salles de classe dès la fin des heures d'enseignement sans pouvoir l'utiliser pour préparer leurs cours ou corriger les cahiers des élèves. Cette utilisation conduit régulièrement à des déplacements de matériel pédagogique, voire leur utilisation sans l'avis de l'enseignant. Elle rend également accessibles à des personnes extérieures à l'Education nationale des documents dont le caractère confidentiel du point de vue des élèves les plus en difficulté ou confrontés à des situations sociales particulières n'est pas à démontrer. Autant de raisons qui rendent l'utilisation des salles de classes et des salles des maîtres pour

les TAP contraire à la réglementation qui vise à protéger les missions particulières de l'école publique. Il n'est concevable pour personne d'être exclu de son lieu de travail.

C'est pourquoi FO a proposé cet avis :

Le CHSCT 53 constate que l'utilisation des salles de classes hors temps scolaire entraîne, du fait de la nécessité de réorganiser la classe, une perte de temps d'enseignement pour les élèves et un surcroît de travail pour les enseignants ainsi que des risques de dégradation et de disparition du matériel. La salle de classe est le poste de travail de l'enseignant qui doit pouvoir y préparer et y organiser son enseignement en l'absence des enfants. Cela suppose que la salle de classe ne soit pas occupée par d'autres activités.

Le CHSCT de la Mayenne demande que l'accès à la salle de classe pour les enseignants du premier degré soit reconnu. Le CHSCT de la Mayenne demande que les salles de classes des écoles du département soient uniquement réservées à l'enseignement, conformément au code de l'éducation (Art. L216-1 et L212-15).

Il demande au Directeur Académique de s'adresser aux maires du département pour qu'ils garantissent aux enseignants des écoles la maîtrise de la salle de classe et la possibilité de pouvoir travailler sereinement et à tout moment sur le lieu dédié.

Le DASEN a proposé d'intervenir auprès des municipalités, et des communes des écoles qui sont concernées. Nous prenons « bonne note » de ses propos.

Toutes les organisations syndicales ont voté POUR. L'avis a été adopté. Le DASEN doit maintenant formuler une réponse.

Cet avis avait été communiqué en amont à l'administration. Rien ne nous y oblige, mais cela est possible. L'UNSA et la FSU ne votent les avis uniquement si le DASEN en a connaissance avant.

**Stève Gaudin, pour la FNEC-FP FO 53**

## DECLARATION AU CHSCT-D 53 DU 24 JUIN 2016

Monsieur le Président,  
Mesdames, messieurs,

En ce troisième CHSCT D de l'année scolaire 2015-2016, la FNEC FP FO tient à remercier l'administration pour le respect, la qualité de l'écoute et le dialogue qui tend à devenir constructif.

Dans notre département, le CHSCT est mis en place et vit même si d'énormes efforts restent encore à entreprendre pour transformer les intentions en véritable travail de prévention et de protection des personnels. Depuis quelques années maintenant, les représentants du personnel, membres du CHSCT, toute organisation confondue œuvrent en ce sens.

Pour la FNEC FP FO, les revendications des personnels doivent être au cœur des préoccupations de ce CHSCT. Au vu des réformes successives et du traitement réservé à nos collègues, la tâche s'annonce considérable.

En effet, la loi de Refondation de l'Ecole s'en prend à l'ensemble des secteurs qui composent le champ de compétence de ce CHSCT départemental. Dans tous les secteurs, notre fédération pointe les conséquences des différentes réformes qui l'accompagnent sur les personnels, sur leurs conditions de travail, sur leur santé. Sur le terrain, les témoignages des collègues sont sans équivoque, les mal-être sont profonds, de plus en plus nombreux, en témoignent également les fiches RSST liées à ces changements.

La réforme des rythmes scolaires engendre : pagaille institutionnelle, problèmes de sécurité liés aux intervenants multiples, semaine sans coupure, services incomplets, refonte des obligations de service, ingérences des municipalités... Tout cela n'est pas sans dégrader les conditions de travail.

L'institutionnalisation des pôles ressources, génère la culpabilisation des collègues, comme nous l'avons d'ailleurs constaté au sein de ce CHSCT, et marque la fin des spécificités des maitres spécialisés.

La réforme du collège et le décret Hamon d'août 2014 entraîne : augmentation du temps de présence hors élèves, réunionites, reniement des disciplines ou encore la mise en concurrence des collègues avec la mise en place des IMP (indemnités pour mission particulière).

Pour tous les personnels, ce sont les suppressions de postes, ce sont les services administratifs qui fonctionnent à flux tendu et les classes surchargées. Pour tous les personnels, c'est la baisse des salaires engendrée par un point d'indice toujours extrêmement bas malgré les annonces récentes, par la hausse des cotisations sociales, mais aussi par les mesures liées à cette refondation.

Comme FO l'a écrit à madame la Ministre de la Fonction Publique en 2013, **la meilleure façon de ne pas générer des risques psychosociaux, c'est de ne pas les provoquer.**

Nous considérons également que lutter contre les risques psycho-sociaux, c'est se poser la question de ce qui les génère. Pour la **FNEC-FP FO 53** cela est clair : la loi de Refondation participe largement à la dégradation de nos conditions de travail, facteur principal des RPS encourus par les salariés de l'Education Nationale.

Je me permets de rappeler ici la définition du stress au travail selon l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail :  
« *Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a des ressources pour y faire face.* »

Quand un enseignant est confronté à la mise en place de PPRE, PAP, projet d'école ou d'établissement, à l'individualisation et au suivi des élèves, aux évaluations permanentes, à l'obligation de résultats, aux nouveaux programmes, aux nouveaux rythmes scolaires, ou encore aux classes surchargées en guise de remédiation à l'échec scolaire, les conditions ne sont-elles pas réunies pour générer surcharge de travail, culpabilisation, stress et troubles psychosociaux ?

Quand la responsabilité de l'échec scolaire est systématiquement reportée sur les seules épaules des enseignants qui doivent réussir l'exploit de toujours faire plus avec moins, n'y a-t-il pas déséquilibre entre les contraintes et les ressources ?

Est-il psychologiquement sain de contraindre un professeur à mettre en place une réforme qui dissout sa discipline ?

Les conditions de travail sont-elles sereines quand un enseignant se retrouve seul à gérer jusqu'à l'épuisement des élèves violents avec des troubles du comportement parce qu'aucune réponse institutionnelle ne peut lui être apportée ?

Le sont-elles également quand les enseignants accueillent des enfants en situation de handicap, parfois très lourd, sans l'accompagnement d'AVS ?

Doivent-ils au nom d'une politique austère y perdre leur santé ?

A l'évidence non, et notre ministère doit prendre conscience rapidement de l'ampleur de la dégradation des conditions de travail des enseignants et de la désaffection grandissante des nouvelles générations vers notre profession devenue si peu attractive.

Comment traiter la dégradation de nos conditions de travail sans aborder le problème de la progression constante des incivilités dont sont victimes les enseignants. Une récente enquête de l'INSEE a montré que les enseignants sont les salariés les plus exposés aux menaces, insultes, agressions verbales et physiques.

16 % sont victimes d'insultes. Dans l'éducation nationale, 49 % des victimes de violences physiques, 64 % des victimes de menaces et 57 % des victimes d'insultes ont été agressées dans l'exercice de leur métier contre respectivement 31 %, 44 % et 40 % pour les autres salariés. Notre département n'échappe malheureusement pas à ces statistiques et trop nombreux sont nos collègues victimes d'incivilités (insultes, courriers de dénonciation, agressivité, violence physique) qui restent seuls, sans soutien de leur hiérarchie.

Nous rappellerons également que les enseignants sont encore les seuls salariés de France ne bénéficiant pas d'une visite médicale de prévention, que les accidents de trajet et de service ne sont que partiellement recensés et que les CHSCT ne sont jamais associés aux enquêtes réduisant ainsi toutes possibilités de travailler en amont sur la prévention des risques.

Alors oui, comme nous le disions tout à l'heure, il reste beaucoup à faire mais la FNEC-FP FO défendra toujours les intérêts des personnels de l'Education Nationale, et je suis persuadé qu'il en est de même pour tous les représentants du personnel, membres du CHSCT de la Mayenne. Ma fédération entend bien jouer de tout son poids pour avancer dans ces dossiers en commençant par faire respecter et appliquer le droit.

Jamais la profession n'a connu autant de problèmes de santé et de souffrance au travail.

Il est temps que les CHSCT jouent pleinement leur rôle en commençant par faire le bilan de l'impact sur la santé des personnels de toutes les contre réformes successives (réforme des retraites, loi de refondation, réforme territoriale, et j'en passe...) dévastatrices pour l'emploi et les conditions de travail des personnels.

*Stève Gaudin, pour la FNEC-FP FO*