

Compte-rendu du CHSCT du lundi 27 mars 2017

Le 2ème CHSCT départemental de l'année scolaire 2016-2017 s'est tenu lundi 27 mars. Stève Gaudin (SNUDI-FO) représentait la FNEC-FP FO.

Les points à l'ordre du jour :

- Approbation des procès-verbaux du CHSCT-D du 29 mars 2016 et du 28 novembre 2016
- Point sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Calendrier CHSCT-D pour la fin de l'année scolaire
- Point sur les fiches des registres de santé et sécurité au travail (RSST)
- Diagnostic Technique Amiante (DTA)
- Protocole mis en place dans les écoles et les établissements en cas de Tuberculose
- Réseau PAS
- Questions diverses

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

Suite à notre déclaration, le DASEN a fait plusieurs remarques :

Selon lui, l'intérêt de PPCR c'est de clarifier les fonctions des enseignants. PPCR a le mérite de reconnaître le travail qui est fait par les enseignants. Ici, notre IA fait référence à la future évaluation des enseignants, basée sur l'arbitraire et sur le mérite, avec des critères tels que notre capacité à travailler avec les partenaires de l'école (parents, élus...) Il a aussi fait allusion aux organisations signataires de PPCR et qui selon lui partageaient son analyse.

Sur l'école inclusive, le DASEN nous indique que c'est la loi ! Il fait donc référence à la loi de 2005, et à la loi de refondation. Selon lui, « *l'école inclusive réussit, même si elle met parfois à mal les équipes et certains collègues ! Nous essayons de gérer au mieux* » Il va même jusqu'à affirmer que 90% des élèves dits ingérables sont dans la résilience ; nous nous demandons encore d'où M.Waleckx sort ces chiffres, aucune étude connue n'y fait d'ailleurs référence. En revanche, ce que nous constatons sur le terrain, c'est ce qui est dit dans notre déclaration, à savoir que bien souvent, les enseignants souffrent de ces situations culpabilisantes et stressantes, sources de RPS, sans soutien de leur hiérarchie. Les fiches RSST qui remontent à ce propos ne sont d'ailleurs que la partie émergée de l'iceberg.

Sur les rythmes scolaires, le DASEN estime que nous avons une analyse caricaturale de la situation. Là encore la réalité est bien différente du monde dans lequel vit le directeur académique.

Sur la protection fonctionnelle, le DASEN nous indique que nous avons « *raison de dire que la protection fonctionnelle n'est pas assujettie au dépôt de plainte, même si le dépôt de plainte peut être un acte qui parfois participe de la résilience.* »

Introduction du DASEN :

Sur les avis du CHSCT-D :

Le DASEN pense qu'il avait été dit que les avis proposés devaient être communiqués en amont à l'administration. Selon lui, cela pourrait s'inscrire dans une charte de bonne conduite ! Aucune réaction des autres organisations à ce sujet. La FNEC-FP FO s'est offusquée de ces propos. Rien n'oblige une organisation syndicale à communiquer en amont à l'administration les avis qu'elle souhaite soumettre au vote. Même si jusqu'alors, les avis proposés par FO ont toujours été communiqués en amont **aux autres organisations syndicales dans un souci d'unité et pour porter les revendications**, en aucun cas nous n'accepterons d'être dans la co-gestion.

Le DASEN revient sur les 2 avis proposés par notre organisation en novembre 2016 (F.Puech et LSUN). Effectivement nous considérons que ces avis ont été adoptés considérant que les autres organisations ont refusé de prendre part au vote. Reconnaissant le flou réglementaire, le DASEN a gentiment indiqué aux autres organisations syndicales que désormais elles votent « CONTRE » ou s'abstiennent ! M. Waleckx va même jusqu'à interroger notre rapport à la démocratie ! Nous avons rappelé qu'en matière de démocratie nous n'avons pas de leçons à recevoir, et que dans une démocratie, si l'on ne prend pas part au vote, le vote n'est pas pris en compte.

Une charte de bonne conduite, une intelligence partagée... Et pourquoi pas un pot de l'amitié en fin de séance !

FO revendique son indépendance ferme vis-à-vis de l'administration et refuse strictement la co-gestion, dans l'intérêt de la défense des personnels qu'elle représente.

Sur le compte-rendu de visite du collègue Fernand Puech :

Le DASEN s'indigne parce que des extraits du compte-rendu ont été lus avant qu'il n'ait été officiellement transmis par l'administration. Cependant, ce compte-rendu avait été adopté en séance. L'IA a demandé aux représentants du personnel de ne plus communiquer avant l'administration les CR de visite. Nous avons demandé sur quel texte réglementaire il se basait pour affirmer ceci. On nous a répondu : « *c'est l'usage, c'est la politesse.* » **FO ne s'appuie pas sur des règles d'usage qui desservent l'intérêt des collègues, mais sur la réglementation ! FO refuse l'injonction du directeur académique.**

Approbation des procès-verbaux du CHSCT-D du 29 mars 2016 et du 28 novembre 2017

Le PV du 28 novembre 2016 a été adopté à l'unanimité.

Nous nous sommes abstenus sur le vote du PV du 29 mars 2016. En effet lors de cette séance, la FNEC-FP FO a demandé au DASEN si pour lui la formation à distance était du télétravail. Il nous a répondu que dans le cadre des heures obligatoires de service, c'était bien du télétravail. **Tout le monde s'accorde à dire que ces propos ont bien été tenus.** Cependant le PV contiendra cette formulation : « *Monsieur GAUDIN demande à Monsieur le directeur académique si pour lui la formation à distance est du télétravail. Monsieur le directeur académique répond que dans le cadre des heures obligatoires de service, il peut être assimilé à du télétravail.* »

Point sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le dossier n'avance pas, et notre employeur ne prend pas ses responsabilités. Un modèle de DUERP est effectivement disponible sur le site du rectorat, mais ne prend pas suffisamment en compte les risques psycho-sociaux des salariés.

Tout employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Le DUERP est un outil pour améliorer l'hygiène et la sécurité. Ce n'est pas un simple document administratif. Il doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Si les agents peuvent concourir à son élaboration, **cette responsabilité incombe à l'employeur, et donc à l'IA-DASEN pour le premier degré et les services administratifs de la DSDEN, au recteur pour le second degré.**

Plus d'informations ([CLIC](#))

Fiches RSST :

De plus en plus de fiches RSST relatives à l'école inclusive nous parviennent. Des enseignants sont parfois dans des situations de détresse, subissent régulièrement coups, injures, sans le soutien de leur hiérarchie. **Nous invitons les collègues dans ces situations à prendre contact avec le SNUDI-FO.**

Lire à ce propos, notre [dossier spécial « INCLUSION SCOLAIRE »](#).

Notre directeur académique use parfois d'une prose qui témoigne de l'intérêt qu'il porte aux conditions de travail de ses agents, et particulièrement lorsqu'ils vivent au quotidien la gestion d'élèves ingérables en subissant les conséquences sur leur vie professionnelles, leur vie personnelle, leur santé.

Extrait :

Denis Waleckx, IA-DASEN de la Mayenne : « *Je comprends la détresse des enseignants, mais ils participent à la résilience de ces élèves dits ingérables. (...) Je compatis.* »

Traduction : *Je n'assumerai pas mes responsabilités pour protéger les agents victimes de coups et d'injures (...) qu'ils se débrouillent.*

Extrait de notre déclaration : « *Avec l'inclusion forcée, les collègues doivent prendre en charge des enfants parfois ingérables, qu'ils ne sont pas en mesure d'aider faute de qualification. Les enseignants ne sont pas plus médecins que psychologues, rééducateurs, infirmiers, assistants sociaux ou éducateurs spécialisés. Ils se retrouvent alors dans l'incapacité de gérer ces élèves à besoins particuliers et de fait, dans une situation culpabilisante et stressante source de RPS. Nous dénonçons cette inclusion forcée qui ne permet pas à certains élèves en situation de handicap de bénéficier de conditions d'apprentissages adaptées, et auxquelles ils devraient avoir le droit, du fait du manque de structures et de personnels spécialisés. Combien d'élèves sont aujourd'hui en attente d'une place en établissement spécialisé dans le département ? Combien d'élèves avec notification MDA sans AVS en Mayenne ?* »

Les représentants du personnel ont demandé la réalisation d'une enquête 1^{er} degré sur la scolarisation en classe ordinaire des élèves à besoins éducatifs particuliers. Un groupe de travail se tiendra pour préparer cette enquête qui sera ensuite adressée à tous les enseignants (1^{er} degré) du département.

Les autres organisations syndicales reconnaissent aujourd'hui les conséquences de l'inclusion à tout va, même si selon la FSU, personne ne peut être contre.

Notre organisation a soulevé le problème sur Laval 3, circonscription dans laquelle l'EN ne montre aucun soutien aux collègues en souffrance, et refuse tout dialogue. Un sérieux problème demeure compte tenu du fait que des informations erronées sont notées sur les réponses faites sur les fiches RSST par ce supérieur hiérarchique. Cela n'est pas acceptable. L'IA s'est engagé à intervenir.

Diagnostic Technique Amiante (DTA)

Le secrétaire général expose des éléments issus du de [la partie « amiante » du rapport 2016 de l'ONS](#). On notera que dans les conclusions de ce rapport la commission propose :

- *D'Informer en priorité les chefs de service de leurs responsabilités et obligations dans ce domaine (Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique NOR : RDFS1503959C).*
- *De rappeler que la présence et l'actualisation du dossier technique amiante (DTA) sont obligatoires pour permettre aux personnels de bénéficier des dispositifs du plan amiante.*

[Lire le passage « amiante » du rapport \(CLIC\)](#)

Pour rappel, la FNEC-FP FO a déjà demandé la communication d'un état des lieux précis de l'amiante dans les établissements où les agents de l'EN exercent. En juin dernier, nous avons redemandé à l'administration de se charger de l'obtention de tous les DTA des bâtiments scolaires du département. Même si c'est au propriétaire des locaux (la plupart du temps la collectivité de rattachement) qu'incombe la réalisation des DTA, c'est à l'employeur 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.

L'IA s'était déjà engagé à relancer les collectivités au mois de novembre. Cela n'a pas été suivi d'action. L'IA s'engage à nouveau. Il comptait s'adresser à l'AMF. Pourquoi l'IA ne s'adresse-t-il pas directement à la préfecture ? Il nous indique que c'est plus facile avec le partenaire qu'est l'AMF. Finalement il décidera de s'adresser à la préfecture pour les informer de leur démarche. Pour la FNEC-FP FO, l'AMF n'a pas vocation à représenter les maires du département. Selon nous c'est effectivement à l'employeur, avec

la préfecture de s'adresser aux collectivités pour que les DTA soit effectifs partout, comme la loi l'impose. Il en va de la santé de tous les salariés.

Nous invitons les collègues du 1^{er} degré qui le souhaitent, à demander le DTA à la mairie. Si le DTA n'a pas été réalisé, faites-le nous savoir, nous interviendrons auprès de l'IA ; **Il y a obligation pour la collectivité de communiquer ce document aux directeurs d'école.**

Protocole mis en place dans les écoles et les établissements en cas de Tuberculose

Madame Le Barzic, médecin scolaire, était invitée pour présenter ce protocole.

Réseau PAS :

Il s'agit d'un partenariat entre l'Education Nationale et la MGEN. Des psychologues peuvent intervenir auprès des collègues demandeurs, par téléphone ou dans des groupes de paroles.

Nous sommes intervenus pour signifier que cette convention qui lie le Ministère à la MGEN pose problème sur plusieurs points:

- Elle externalise à un prestataire extérieur des responsabilités qui incombent à l'employeur « Education Nationale» en particulier en matière de prévention des risques professionnels et de prise en compte des RPS générés par les dernières réformes.
- En y regardant de plus près ; elle comporte désormais des actions qui n'ont rien à voir avec la santé des personnels en particulier en matière de santé scolaire et d'éducation à la santé
- Elle est financée sur des crédits alloués à l'action sociale des personnels

Nous avons demandé à ce que l'employeur «Education Nationale» assume ses responsabilités en matière de protection et de prévention des risques professionnels dans le cadre statutaire et réglementaire notamment par le développement de la médecine de prévention et le recrutement de médecins, mais aussi par la réalisation effective des documents uniques sous la responsabilité de l'employeur, par le suivi particulier des personnels à risques ou en difficultés en poste adapté qui ne saurait être confié à un prestataire extérieur.

Nous avons dénoncé la pratique qui vise à inverser la démarche de prévention des risques professionnelles en évacuant la prévention primaire, c'est à dire l'élimination de la cause des RPS, comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration, à savoir les réformes menées par les gouvernements successifs et en limitant la prévention au traitement des conséquences de réformes ou à leur accompagnement.

Questions diverses :

Suivi des préconisations des rapports de visite :

FO a proposé en amont aux autres organisations syndicales un suivi systématique des préconisations établies dans les conclusions des rapports de visite. Cela a donc été demandé en séance. Un groupe de travail va se mettre en place afin de revenir sur toutes les visites d'établissement déjà effectuées par le CHSCT, et ce afin de s'assurer que les préconisations sont suivies d'effet, en qu'en outre les responsables administratifs assurent le devoir de protection et de prévention qui leur incombe.

Médecine de prévention :

Dans un contexte marqué par une des conditions de travail fortement dégradées et où nous rencontrons des collègues en souffrance quotidiennement, le peu de moyens consacrés à la médecine de prévention dans notre académie contribue à augmenter la souffrance au travail. La loi, et notamment l'article 24 du décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, font pourtant obligation au rectorat et au ministère de garantir à chaque agent cette médecine de prévention. Les collègues qui ont justement besoin d'aide sont confrontés à une multitude d'obstacles, malgré le travail conséquent des personnels de la DSDEN 53.

La FNEC FP FO ne saurait accepter que des arguments d'ordre financier soient opposés à la protection de la santé des collègues. Lors du dernier CHSCT A, nous avons appris le recrutement d'un médecin pour le 44, et qu'un recrutement pour la Mayenne était toujours en cours. Depuis combien d'années le recrutement a-t-il commencé ? En relisant les PV, cela avait déjà commencé en 2012, et des postes avaient déjà été créés à l'époque. A ce jour, la situation n'a pas évolué, et les annonces sont sensiblement les mêmes.

Nous avons reçu copie de 120 demandes de visite médicale. Nous demandons que ces demandes soient traitées et par conséquent que soit recruté dès maintenant un médecin de prévention dans le département pour assurer les obligations des autorités administratives en matière de médecine du travail et pour faire respecter le droit fondamental à la santé des personnels de l'éducation nationale.

Nous avons demandé comment les responsables administratifs comptaient s'y prendre pour traiter ces demandes. L'IA s'est offusqué de notre action. Il nous a demandé si les demandes étaient spontanées. Nous avons répondu par l'affirmative en précisant que nous avons proposé aux collègues un modèle de demande de visite médicale. De nombreux enseignants se sont donc saisis de cette opportunité.

Le DASEN retourne le problème en indiquant : « *Au lieu de traiter des cas prioritaires, et bien, on sera obligés de traiter des demandes non spontanées.* » Le SNUipp FSU* partage l'analyse du directeur académique. Quand on connaît la dégradation constante de nos conditions de travail de tels propos peuvent heurter. **On sous-entend donc qu'un traitement inégalitaire soit accepté, sous prétexte d'austérité et de manque de médecin, alors que tous les enseignants ont le droit de connaître l'incidence de leur activité professionnelle sur leur état de santé !** Les collègues qui n'ont eu aucune visite médicale depuis au moins 5 ans, voire depuis le début de leur carrière, apprécieront.

Stève Gaudin, pour la FNEC-FP FO 53

* Extrait du CR du SNUipp 53: « *Un syndicat a lancé une action cette année en proposant aux collègues de demander d'office la visite médicale à laquelle ils ont droit. 120 demandes ont été effectuées alors qu'aucun recrutement de médecins n'a pu être fait. La conséquence est que le Dr Mory va être encore plus surchargée de travail et moins disponible pour les gens qui en ont le plus besoin. Les postes de médecins ayant déjà été créés, cela ne résoudra en rien le recrutement de personnel.* »

ANNEXE

Déclaration de la FNEC-FP FO

La réunion de ce CHSCT départemental a lieu au moment où la nouvelle évaluation des enseignants, une des mesures liées à la transposition du protocole PPCR dans l'Éducation Nationale (protocole non signé par FO, CGT et Solidaires, représentants plus de 50% des fonctionnaires aux élections professionnelles de décembre 2014), va peut-être être mise en place par le gouvernement. Peut-être car pour le moment tout est resté à l'état de projet.

Cette nouvelle forme d'évaluation a notamment pour objet, selon le Ministère, de mesurer « l'engagement » des enseignants, et de reconnaître leur « valeur professionnelle ». Cela signifie très clairement que c'est le mérite, critère on ne peut plus subjectif, qui sera le facteur d'avancement et de promotion. Cette réforme s'inscrit dans la logique de la Loi El-Kohmri. En effet la décision locale va primer encore davantage sur les droits et statuts nationaux, la négociation individuelle va primer sur les droits collectifs. Il ne s'agirait plus de noter la manière de servir des fonctionnaires d'État sur la base d'obligations définies nationalement, centrées sur l'enseignement, mais de juger « l'engagement » selon le projet local et les réformes. Elle introduit des paramètres inquiétants tels que le travail avec les « partenaires de l'école » c'est-à-dire avec les élus politiques notamment.

C'est la même logique qui est à l'œuvre pour la Réforme du Collège où l'autonomie de l'établissement l'emporte désormais sur les règles nationales. Nous en constatons les effets dramatiques pour les personnels.

Il ne fait aujourd'hui aucun doute que ces mesures contribuent et vont contribuer à la dégradation des conditions de travail de tous les agents. Or, pour la FNEC-FP Force Ouvrière, la meilleure façon de prévenir les risques psychosociaux, c'est de ne pas les provoquer !

L'application du protocole PPCR pour les personnels administratifs se traduit concrètement par une baisse du salaire net. Pour beaucoup, c'est également une baisse d'un ou plusieurs échelons, donc une carrière à reconstituer et la fin des réductions d'ancienneté.

Les exigences du travail sont le résultat d'une organisation du travail définie par l'employeur.

Un exemple : la réforme des rythmes scolaires rejetée largement par les enseignants a des conséquences en matière de gestion du temps de classe et de semaine continue de travail. A cela s'ajoute l'ingérence grandissante des municipalités dans les prérogatives de l'école, ingérence rendue possible par cette réforme et son décret. Tout cela participe aux tensions au travail et place les enseignants dans une situation intenable : multiplication des agressions, surcharge de travail, fatigue accrue, etc. Le Ministère ne veut toujours pas l'entendre. Cette décision de l'employeur est bien génératrice de RPS. Pour FO, ce sont donc bien les causes qu'il faut analyser et non les conséquences.

Et ce sont donc bien les choix ministériels d'imposer ces contre-réformes qui sont en cause. C'est bien la responsabilité du ministère qui est entière en matière de santé et de sécurité des personnels.

Voici un autre sujet prégnant dans l'exercice du métier d'enseignant : l'école inclusive mise en place par la Loi de Refondation. Les enseignants se retrouvent souvent dans une situation où ils doivent prendre en charge des enfants avec des handicaps différents, dans des groupes d'élèves de plus en plus chargés, tout en respectant un programme où chaque année, une tâche nouvelle leur est imposée au gré des réformes et lubies ministérielles.

Avec l'inclusion forcée, les collègues doivent prendre en charge des enfants parfois ingérables, qu'ils ne sont pas en mesure d'aider faute de qualification. Les enseignants ne sont pas plus médecins que psychologues, rééducateurs, infirmiers, assistants sociaux ou éducateurs spécialisés. Ils se retrouvent alors dans l'incapacité de gérer ces élèves à besoins particuliers et de fait, dans une situation culpabilisante et stressante source de RPS.

Nous dénonçons cette inclusion forcée qui ne permet pas à certains élèves en situation de handicap de bénéficier de conditions d'apprentissages adaptées, et auxquelles ils devraient avoir le droit, du fait du manque de structures et de personnels spécialisés. Combien d'élèves sont aujourd'hui en attente d'une place en établissement spécialisé dans le département ? Combien d'élèves avec notification MDA sans AVS en Mayenne ?

Dans le même temps, nous constatons que de plus en plus de collègues, sont victimes d'incivilités et d'agressions dans l'exercice de leur fonction. L'article 11 du Statut Général des fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983) stipule dans son alinéa 3 : « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

Rappelons que tant du point de vue de la réglementation que de la jurisprudence, la protection juridique n'est pas et ne doit pas être subordonnée à un dépôt de plainte du Fonctionnaire.

C'est dans ce cadre juridique que nous demandons au directeur académique de cesser d'indiquer aux collègues de porter plainte. En effet, dans le cas d'une agression ce n'est pas la personne qui est visée mais le fonctionnaire dans l'exercice de ses missions ce qui est assurément bien plus grave.

Dans ces conditions, on ne peut pas subordonner la protection juridique au dépôt de plainte de l'enseignant. D'ailleurs, en matière d'injures et de diffamation, l'article 48.3 de la loi du 29 juillet 1881 prévoit même pour les fonctionnaires que « la poursuite aura lieu, soit sur leur plainte, soit d'office sur la plainte du ministre dont ils relèvent ».

Ce dont un collègue victime a d'abord besoin, c'est du soutien immédiat, plein et entier de sa hiérarchie. Quand un collègue subit une agression, nous demandons au directeur académique de saisir le Procureur de la République et de le faire savoir, pour signifier qu'aucune violence n'est tolérée envers les personnels. Nous demandons au minimum une intervention du directeur académique pour que toute insulte, toute menace fasse l'objet d'un rappel à la loi.

Enfin, notre fédération condamne fermement la disparition du poste d'infirmière scolaire sur le secteur de collège de Renazé ; il est clair que dans le contexte actuel et compte-tenu des difficultés locales (secteur « prévention illettrisme et grande pauvreté »), cela va aggraver encore plus les conditions d'exercice de nos collègues.