

du CHSCT du jeudi 30 novembre 2017

Le 1^{er} CHSCT départemental de l'année scolaire 2017-2018 s'est tenu jeudi 30 novembre 2017. Stève Gaudin (SNUDI-FO) représentait la FNEC-FP FO. Isabelle Huhardeaux, ISST (Inspecteur santé et sécurité au travail) de l'académie était présente. Elle prendra la suite de Sylvain Quignard qui part prochainement en retraite et dont nous saluons le travail.

- **Suite à notre déclaration (voir annexe), l'IA a souhaité répondre sur plusieurs points.**

Sur l'inclusion scolaire : il reconnaît aujourd'hui que tous les enfants ne peuvent être inclus, et va même jusqu'à dire que c'est une évidence ! (Le ministère tient aujourd'hui les mêmes propos) Nous partageons complètement l'avis du DASEN lorsqu'il indique l'inclusion ne saurait « être réductible aux élèves en situation de handicap ». En effet de nombreux élèves sont en attente d'aides, de soin voire de notification MDA.

Sur PPCR et les évaluations d'école : le DASEN reconnaît que ces évaluations d'école ne peuvent être imposées dans le 1^{er} comme dans le 2nd degré. Cependant, il souhaite « banaliser l'usage de ces évaluations, et banaliser le volontariat ! ». Nous ne pouvons que nous opposer à logiques managériales.

- **Approbation du compte-rendu de la visite de l'école « Le Lac » à Saint Berthevin**

FSU – UNSA – SUD : **POUR**

FO : **ABSTENTION**

Nous nous sommes abstenus puisqu'un point PPMS nous posait problème. D'autres préfèrent préconiser aux directeurs ou aux directrices d'améliorer leur PPMS. **Ce n'est pas le rôle du syndicat.**

- **Orientations académiques**

Le directeur académique a souhaité soumettre au vote les orientations académiques. Dans un premier temps, seul FO s'est abstenu, les autres organisations votant POUR. Elles nous ont finalement rejoint en s'abstenant et la FSU a ensuite demandé à l'IA de retirer le vote.

Nous nous sommes justifiés : Dans ces orientations académiques, il n'y a aucun élément concret en matière de santé et sécurité au travail. Il n'y a pas assez d'implications et les choix proposés par le ministère dans les orientations ministérielles sont mauvaises. **FO s'est également justifié en indiquant que le syndicat n'avait pas vocation à élaborer ou participer à l'élaboration d'un plan de prévention des risques professionnels (cela incombe à l'employeur) mais à présenter les revendications des personnels !**

Médecine de prévention : Nous avons à nouveau dénoncé la quasi-absence de médecine de prévention pour nos collègues du département. Nous avons indiqué que la démission du médecin de prévention du 44 vient s'ajouter au manque criant de médecin sur l'académie. Encore une fois (et depuis des années !) aucune mesure sérieuse n'est prise. Le rectorat ne veut poser le problème du numérus clausus. FO a indiqué que les orientations des lois Rebsamen – Macron de la loi travail et des ordonnances Macron font craindre le pire pour la médecine du travail dans le privé. Cela menace également et par ricochet la médecine de prévention du public. Une fois de plus, le bilan « médecine de prévention » n'est pas fait pour deux années consécutives. C'est la conséquence directe du manque de médecins. L'ensemble des organisations a souhaité la tenue d'un CHSCT extraordinaire avec ce bilan.

A noter : FO a engagé une campagne pour le recrutement d'un médecin et pour que les demandes de visites médicales aboutissent. A ce jour des dizaines de collègues ont déposé un recours au tribunal administratif et le syndicat

a déposé une requête au tribunal en reconnaissance de droit individuel. Nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse du TA.

- **Point sur les fiches des registres de santé et sécurité au travail (RSST)**

FO a défendu tous les dossiers qui lui ont été confiés. Il faut souligner que la grande majorité des fiches RSST est directement liée à l'inclusion scolaire.

- **Point sur le Diagnostic Technique Amiante (DTA)**

FO demande régulièrement la communication d'un état des lieux précis de l'amiante dans les établissements où les agents de l'EN exercent. En juin 2016, 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. En Juin 2017, les responsables administratifs auraient enfin pris contact avec l'AMF à propos des DTA et l'obligation faite aux mairies de les communiquer aux directeurs et chefs d'établissement. L'ARS (Agence régionale de santé) a également été sollicitée. Suite à l'enquête DTA, nous apprenons que : 133 réponses sont remontées sur 229 écoles. Sur ces 133 réponses, seules 25 écoles ont obtenu le DTA. Et quid des établissements du 2nd degré !

- **Point sur le projet d'élaboration d'un questionnaire sur la thématique de la scolarisation des élèves à besoin particulier**

Pour rappel : A l'initiative de FO, un questionnaire sera envoyé à chaque collègue enseignant du département, 1^{er} et 2nd degré.

Ce questionnaire est en cours de finalisation. Il fait suite aux remontées des fiches RSST et aux nombreux dossiers que nous portons et défendons directement liés aux problématiques de l'inclusion systématique. Le DASEN reconnaît lui-même aujourd'hui qu'« il y a des choses dans la loi de 2005 qui sont problématiques » !

A noter : réunion d'information syndicale le mercredi 24 janvier à Laval (UD FO) de 14h à 17h sur l'inclusion scolaire. Réunion animée par César Landron, spécialiste FO ASH. Réunion ouverte à tous les collègues du premier degré, enseignants et AVS. (+ d'infos sur notre site : <http://snudifo-53.fr/ris/>)

- **Questions diverses**

Point sur les suites données aux préconisations à la suite des visites : FO avait proposé aux autres organisations syndicales qu'un point soit systématiquement fait sur les préconisations émises dans les rapports de visite. Comme nous nous en doutions, rien n'a été fait. L'IA ajoute même que « les préconisations ne sont pas coercitives et ne peuvent être qu'incitatives » !

A propos de la visite des CMS (centre médicaux-scolaire) : Lors de la visite des CMS d'Evron, FO avait demandé à ce que soit mis en œuvre un dispositif d'alerte pour les travailleurs isolés (secrétaire, médecin scolaire). FO a demandé si ce dispositif avait été mis en place. En effet, l'article R4543-19 du code du travail qui s'applique ici, stipule qu'« un travailleur isolé doit pouvoir signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais ». Rien n'a été mis en place par l'administration.

- **Calendrier des séances et des visites pour la fin de l'année 2017/2018**

CHSCT- D : 20 mars et 28 juin

CHSCT-A: 15 mars, 3 juillet

Visites: Cité scolaire Raoul Vadepiet à Evron et l'école de Grez-en Bouère.

ANNEXE : DECLARATION AU CHSCT-D 53 DU 30 NOVEMBRE 2017

Monsieur le Président,
Mesdames, messieurs,

Le premier CHSCT départemental de cette année scolaire se tient au moment où l'application des ordonnances Macron va menacer l'existence même de cette instance, car il est clair que cela sera très vite transposé dans la fonction publique. En effet, les ordonnances Macron entraînent la fusion des Instances de Représentation du Personnel dans un "comité social et économique" qui discuterait de tout mais surtout de rien notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Cela servira surtout à affaiblir les organisations syndicales, remettre en cause leur liberté de négocier et de revendiquer dans l'objectif de les transformer en « associés » des décisions des employeurs. La disparition des CHSCT c'est la disparition du dialogue social sur la santé physique et mentale des salariés, la fin du garde-fou que constituent l'alerte et l'avis du CHSCT, le règne sans concession de l'économique au détriment des salariés. C'est une des nombreuses raisons pour lesquelles notre fédération demande le retrait des ordonnances Macron relatives au code du travail, tout comme nous demandons toujours le retrait de la loi El-Khomri.

Après une hausse minime de +0,6% du point d'indice en février 2017, les agents se trouvent face à la cruelle réalité que FO avait annoncée : il n'y aura pas de revalorisation salariale. Les promesses de PPCR de rendre plus riches les agents ont fait chou blanc puisque le ministre de l'action et des comptes publics a mis un coup d'arrêt aux mesures qu'il contenait. FO l'avait dit ! Ce protocole n'était qu'un miroir aux alouettes. Il était gagé sur de très vagues promesses et non sur une revalorisation claire et nette de la grille et du point d'indice. Il ne compensait aucunement le gel des traitements que tous ont subi depuis 2010 et rallongeait les carrières. Avions-nous tort de dire que le dispositif n'offrait aucune garantie ? En revanche pour les enseignants, les rendez-vous de carrière et la nouvelle évaluation, eux sont maintenus.

Pour les personnels administratifs, en parallèle, les effets du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel) se font sentir concrètement, principalement pour les collègues changeant au 01/09 de poste ou de catégorie. FO l'a dit et le redit : le RIFSEEP, c'est l'accentuation de toute la politique d'individualisation mise en place ces dernières années. C'est l'individualisation des salaires. C'est la remise en cause de l'ensemble des garanties statutaires individuelles et collectives des agents. C'est favoriser les déqualifications de postes : un agent pourra exercer des fonctions d'un corps supérieur sans en avoir le salaire indiciaire.

A cela s'ajoutent les 200 suppressions de postes de personnels administratifs annoncés pour notre ministère. Cela va contribuer à dégrader, s'il en était besoin, les conditions de travail dans tous les services. Les conditions de cette rentrée ne font que confirmer l'accentuation de toute la politique de destruction des services publics. Ces mesures s'opposent aux attentes et aux exigences des agents. Elles sont la déclinaison des mesures d'austérité et une remise en cause des garanties collectives qui nous protègent.

Puisque l'action du CHSCT est de tendre vers la prévention primaire, à savoir éviter un risque en en supprimant les causes, notre fédération alerte à nouveau sur les conséquences sur la santé des personnels qu'engendra l'application de PPCR dans l'Education Nationale. En effet, au travers de l'évaluation des enseignants, à savoir les rendez-vous de carrière et les différents types d'accompagnement, la gestion des enseignants évolue dorénavant vers le « management » des salariés du privé. Nous connaissons tous, les ravages causés par ce type de gestion de personnels lorsqu'une entreprise comme France Telecom par exemple, a basculé vers ce type de management. Cette année encore des évaluations d'école sont mises en place par les IEN de circonscription. Mais la nouveauté, c'est

qu'aujourd'hui ces évaluations d'école sont formellement intitulées « accompagnement collectif dans PPCR » dans les notes de service. Je souligne au passage que lors d'une entrevue en février 2017, Monsieur l'IEN adjoint nous avait indiqué qu'en aucun cas un accompagnement collectif ne se substituerait aux évaluations d'école, et même que cela n'avait rien à voir.

Alors bien-sûr on nous répondra que ces accompagnements sont bienveillants et s'inscrivent dans une logique formative, et nous voudrions croire à cette volonté. Mais la réalité, et les témoignages des collègues qui ont vécu les évaluations d'école nuancent très clairement ces intentions. Monsieur le directeur académique dans une note départementale vous avez indiqué : « *Enfin, cet accompagnement peut être initié à tout moment de la carrière par les personnels d'inspection, ou peut faire suite à une demande des personnels enseignants* ». Certes un accompagnement peut être initié par les IEN, mais uniquement sous la forme d'une proposition. En effet le décret précise que « *Tout enseignant bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution.* » En tout état de cause, la décision des écoles qui ne souhaitent pas accepter la proposition d'accompagnement collectif doit être respectée.

Notre organisation s'interroge sur la méthode utilisée quant à l'élaboration de l'ordre du jour des CHSCT. Il semble que désormais nous devrions soumettre les questions précises, et interventions sur les points mis à l'ordre du jour, en amont de la tenue de la séance. Les réunions des CHSCT sont aussi des temps d'échange et de débats. Nous avons demandé, par la voix du secrétaire du CHSCT à ce qu'un point « inclusion scolaire » soit mis à l'ordre du jour et cela a été refusé. On ne peut que s'interroger : la discussion autour de ce sujet gênerait-elle ? Je tiens à rappeler solennellement la position de notre organisation propos de l'inclusion scolaire.

Force Ouvrière soutient pour les personnes handicapées, adultes comme enfants, le droit et l'accès à la meilleure vie possible, qu'elle soit sociale ou professionnelle, et plaide pour une amélioration de leurs conditions d'emploi, de qualification et d'éducation. Nous continuons à militer en faveur de la pleine et entière intégration sociale et scolaire des personnes handicapées dès leur plus jeune âge dans l'école de la république puis dans l'emploi, dans les meilleures conditions possibles pour tous. Cela ne signifie pas pour autant que tous les adultes handicapés doivent travailler en milieu ordinaire de travail (nous considérons que les ESAT et les EA sont absolument nécessaires). Cela ne signifie pas non plus que tous les enfants handicapés doivent être accueillis en classe ordinaire ou en établissement scolaire ordinaire ; c'est ce que vous avez reconnu Monsieur le directeur académique lors du dernier CHSCT-D, et c'est ce que reconnaît aujourd'hui le ministère face au nombre de situations qui lui remontent.

Force Ouvrière a toujours revendiqué une orientation et une compensation adaptées au handicap et/ou à la difficulté pour les élèves à besoins particuliers et la création de tous les postes et structures spécialisés à hauteur des besoins. Or l'inclusion scolaire, mise en place par la loi de 2005 et « rendue nécessaire » par la Loi de Refondation dégrade nos conditions de travail, ne tient pas compte des besoins particuliers des élèves en situation de handicap et remet en cause l'existence même des classes spécialisées et des structures spécialisées : RASED, CLIS-ULIS, IME, ITEP, SEGPA ...

Aujourd'hui les conséquences de l'inclusion systématique des élèves sont de plus en plus visibles, et les registres SST qui sont saisis par les collègues à ce propos ne sont que la partie émergée de l'iceberg.

Les inclusions scolaires systématiques, conduisent parfois à l'insécurité et à des conditions de travail intenable aussi bien pour les personnels que pour les élèves. Les enseignants doivent s'improviser, en plus de leur charge de classe, enseignant spécialisé, éducateur spécialisé, psychologue ou assistant social. En maternelle, où il n'y a aucune classe ou structure spécialisée, on assiste à la multiplication des situations problématiques liées aux inclusions scolaires. Avec la suppression annoncée de 150 000 emplois aidés, le nombre de notifications MDA déjà non-respectées sur le département va nécessairement s'accroître et la situation se dégrader davantage.