



Compte-rendu du CHSCT du 29 mars 2018

Un CHSCT départemental s'est tenu jeudi 29 mars. Stève Gaudin (SNUDI-FO) et Rachid Biba (SNETAA-FO) représentaient la FNEC-FP FO 53. Ce CHSCT a duré plus de 4 heures.

- *Déclaration commune FNEC-FP FO – FSU – UNSA – SUD*

En amont de ce CHSCT, nous avons proposé aux autres organisations d'adopter une position commune à propos du document d'orientation pour la concertation : « Refonder le contrat social avec les agents publics ». [\(voir la déclaration en Annexe 1, page 6\)](#). Il est à noter que l'IA, non sans aller à demander le retrait de ce document, a indiqué qu'il tenait à « l'utilité » du CHSCT.

- *Déclaration FNEC-FP FO 53 [\(Annexe 2, page 7\)](#)*

Suite à notre déclaration, l'IA a souhaité répondre sur plusieurs points.

Sur l'inclusion scolaire : Monsieur Waleckx reconnaît à nouveau que l'inclusion scolaire a ses limites, que le poste « chargé de mission » qu'il a créé cette année, n'est pas la solution à cette problématique. Il précise qu'il a arrêté de fermer les structures spécialisées cette année, et confirme, en répondant à notre revendication, la création d'un poste entier d'enseignant référent à la rentrée 2018.

Sur la médecine de prévention : Dans notre déclaration nous indiquons que le DASEN a refusé de donner suite à des demandes de visites médicales formulées par les collègues. Nous avons rappelé que FO refusait sous prétexte de manque de moyens, que les missions de médecine de prévention n'existent pas. Nous avons précisé que nous déposerions pendant la séance, 2 avis relatifs à la médecine de prévention (voir ci-dessous). Dans un premier temps, l'IA indique « *qu'il n'y a pas de refus de donner une suite aux demandes, mais l'impossibilité de recruter.* » Nous nous sommes permis de lui rappeler que lorsqu'il ne donnait pas suite à une demande, le terme juridique exact était le « *refus implicite* », ce qu'il a admis.

- *Approbation du PV du CHSCT du 30 novembre*

FO a indiqué qu'il votera contre ce PV si le vote n'était pas ajourné. En effet, depuis plusieurs séances, absolument plus rien ne ressort des échanges lors de l'étude des fiches RSST, ce qui semblait bien arranger l'administration. Sous couvert d'anonymat, tous les débats notamment autour des problématiques RPS (risques psycho-sociaux), comme l'inclusion scolaire, disparaissent des PV. Il semble que les autres organisations syndicales présentent soient d'accords avec le DASEN pour que le nom des intervenants soit gommé de ces échanges. FO a rappelé en séance que lors des échanges, il pouvait y avoir des divergences, et que, par conséquent, nous n'acceptons pas que les étiquettes syndicales disparaissent. Selon nous, chacun doit pouvoir assumer ses propos, et le nom des intervenants doit être maintenu dans les PV.

Le vote du PV sera reporté au prochain CHSCT.

- *Médecine de prévention*

A l'initiative de FO, 2 avis ont été déposés et adoptés par les organisations syndicales siégeant au CHSCT.

AVIS 1 :

Le CHSCT-D 53 a constaté le manque de moyens relatifs à la médecine de prévention sur le département de la Mayenne.

Les moyens consacrés à la médecine de prévention ne permettent pas au personnel occupant le poste de médecin de prévention sur le département de la Mayenne et du Maine et Loire d'exercer ses missions. Celui-ci ne peut donc pas rédiger son rapport d'activité tel que prévu par l'article 28 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

Par conséquent, le CHSCT-D 53 demande au directeur académique qu'un bilan de la médecine de prévention lui soit présenté par un médecin de prévention dans les plus brefs délais avec la convocation d'un CHSCT exceptionnel dédié.

FO - FSU - UNSA - SUD : POUR

AVIS 2 :

Le CHSCT-D 53 considère que la médecine de prévention est un droit pour tous les personnels.

L'article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982 indique : « *Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier.* »

L'article 24-1 du même décret précise que les agents qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical prévu à l'article 22 « *font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans.* »

Considérant que le manque de moyens ne saurait justifier une quelconque dérogation à la réglementation.

Considérant que les collègues faisant une demande de visite médicale sont en droit de pouvoir en bénéficier.

Considérant, que la visite médicale est une obligation qui incombe à l'employeur.

Considérant, que toutes les missions de prévention ne peuvent être assurées dans ces conditions.

Le CHSCT-D 53 demande au directeur académique :

- 1- d'autoriser toutes les demandes de visite médicale formulées par les agents,
- 2- d'appuyer l'exigence du recrutement d'un médecin de prévention pour le département de la Mayenne, auprès du recteur d'académie.

FO - FSU - UNSA - SUD : POUR

La réglementation prévoit qu'un rapport de la médecine de prévention soit présenté aux membres du CHSCT tous les ans. Depuis 2 ans nous n'avons pas eu de rapport. Cela n'est pas acceptable.

Au mois de mars 2017, nous avons indiqué au DASEN avoir reçu copie de 120 demandes de visite médicale. Il nous avait alors indiqué qu'« *au lieu de traiter des cas prioritaires, et bien, on sera obligés de traiter des demandes non spontanées.* »

Nous nous félicitons d'avoir enfin trouvé l'unité syndicale sur ce dossier, et d'avoir pu aider à la réalisation de cette unité.

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.

- *Visite de la cité scolaire d'Evron :*

Le vote sur le rapport de visite a été reporté.

- **Lycée Douanier Rousseau :**

AVIS 3 :

Le CHSCT-D 53 demande que le rapport de l'ADEME relatif aux problèmes de pollution au trichloréthylène des bâtiments du lycée Douanier Rousseau de Laval, lui soit transmis ainsi qu'aux membres de la CHS de l'établissement.

FO - FSU - UNSA - SUD : POUR

- **Fiches RSST :**

Comme nous l'avons souligné dans notre déclaration : « *Les fiches RSST relatives à l'inclusion scolaire systématiques continuent de remonter, et elles ne sont que la partie émergée de l'iceberg. La souffrance des collègues est réelle, palpable à chaque visite que les syndicats de la FNEC-FP FO font dans les écoles, les établissements scolaires. Nous vous le rappelons régulièrement.* »

FO a défendu tous les dossiers qui lui étaient confiés. Force est de constater que l'intervention du syndicat, sur le terrain et auprès de ses adhérents, permet de faire évoluer les situations.

A noter sur une école de Laval 6, une collègue agressée verbalement par un parent, qui a tenté ensuite de lancer une pétition pour nuire aux collègues de l'école. L'IA va jusqu'à comparer une pétition pour sauver une classe, en faisant allusion aux combats que peuvent mener des usagers de l'école pour la défendre, et une pétition pour juger les pratiques pédagogiques. FO a clairement marqué son opposition avec de tels propos. Nous avons fait le lien évident, entre d'une part PPCR et l'accompagnement collectif (évaluation d'école). Nous avons rappelé que cette même école, a connu un accompagnement collectif expérimental (évaluation d'école) dans lequel le directeur s'est retrouvé en mairie, en présence d'élus, de représentants de parents, et des IEN (dont M. Drault, présent lors de ce CHSCT). Lors de cette réunion en mairie, les parents avaient notamment été sollicités pour indiquer ce qu'il pensait des pratiques des enseignants ! Même si l'administration ne partage pas notre point de vue, elle n'a pu nier les faits.

- **Questionnaire « élèves à besoins éducatifs particuliers » :**

Il s'agit d'une enquête sur que FO a proposé aux autres organisations syndicales début avril 2017. Après accord, les représentants du personnel ont communiqué un questionnaire à l'administration afin qu'une enquête puisse être organisée sous la forme d'un questionnaire à destination, dans un premier temps, de tous les enseignants du 1^{er} degré. Cette enquête pourra notamment servir de point d'appui, si les informations remontent, pour soulever les problèmes liés à l'inclusion scolaire systématique. Elle sera ensuite proposée aux collègues du 2nd degré.

- **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, afin de vérifier quelles suites étaient données. Nous nous étions alors accordés ensemble pour que l'administration s'assure du suivi de ces préconisations, un an après chaque visite.

Rappel : L'IA avait indiqué en novembre que « *les préconisations ne sont pas coercitives et ne peuvent être qu'incitatives* » !

Aujourd'hui, un courrier a été élaboré, et sera envoyé dans chaque établissement qui a été visité par une délégation du CHSCT ces dernières années. On comprend que des organisations qui demandent aux directeurs d'école d'améliorer la rédaction de leur PPMS, dans les préconisations de rapport de visite, soient plus dans le rôle de l'administration que dans celui du syndicat. Ils peuvent ainsi mettre des collègues en difficulté.

- **Point sur le poste profilé « chargé de mission » climat scolaire :**

Un nouveau poste apparaît dans notre mouvement départemental intitulé : chargé de mission « climat scolaire ». Au regard du nombre de situations explosives relatives à l'inclusion scolaire dans les écoles du département, l'administration met en place un échelon supplémentaire dans ses dispositifs d'accompagnement : un poste profilé !

FO a demandé à l'IA des précisions compte tenu de certains éléments écrits dans la [fiche de poste](#); notamment:

- Il participe aux réunions et groupes de travail de la circonscription ASH, aux réunions des pôles ressource des circonscription(s) du premier degré, aux commissions éducatives du second degré, aux réunions de l'Équipe Mobile Ressource (EMR), **ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**.

L'IA indique que ce collègue sera invité en tant qu'expert aux réunions du CHSCT.

- Il repère les **besoins d'accompagnement des personnels** impactés par la situation et facilite l'instruction et la mise en œuvre de cet accompagnement, en lien avec les IEN de circonscription, les équipes ressources, la GRH-AG et la responsable de formation.

Commentaire FO : à mettre en lien avec l'accompagnement prévu par PPCR.

- **Il est le correspondant des membres du CHSCT** au sujet des élèves dont le comportement perturbe gravement et durablement les apprentissages.

Nous avons indiqué que le correspondant des membres FO au CHSCT était celui que nous choisissons. L'IA a précisé que cette personne sera **un** des correspondants des membres du CHSCT.

Ce collègue portera t-il une responsabilité si les situations ne s'améliorent pas ? L'IA nous répond qu'il aura une obligation de moyen ; comparant ce poste avec celui du CPC ASH, qui est aujourd'hui submergé de travail et dont le rôle dépasse aujourd'hui celui d'un CPC. Ce collègue sera également chargé de « renforcer les pôles ASH » et de compenser les manques de moyen des RASED.

Il s'agit d'un poste ouvert aux enseignants du 1^{er} comme du 2nd degré même si le collègue nommé travaillera essentiellement dans le 1^{er} degré. L'IA souhaite créer un poste équivalent pour le 2nd degré avec le recrutement d'un contractuel !

Pour la FNEC-FP **FO 53**, c'est bien à l'employeur de garantir aux salariés des conditions ne remettant pas en cause leur santé ou leur sécurité. Il en est de sa responsabilité quand il a été informé d'un risque encouru par un collègue. Ce n'est pas en envoyant un collègue dans les écoles pour éteindre les incendies que nous améliorerons les conditions de travail, mais bien **en respectant les notifications MDA, et en développant des postes d'enseignants spécialisés et en arrêtant de fermer les structures spécialisées... enfin ce serait un début.** La fermeture des structures spécialisées, des classes d'IME et d'ITEP, postes de Rased s'est faite contre le droit des enfants et de leur famille à bénéficier d'un enseignement adapté et au détriment des personnels et de leurs conditions de travail. **FO** continue de dénoncer les conséquences de l'inclusion scolaire systématique et de la mise en œuvre de la loi de 2005. Par la création de ce poste, le DASEN reconnaît qu'il manque de moyens et qu'il tente de panser là où il faudrait structurer avec des moyens.



Déclaration commune FNEC-FP FO, FSU, SUD éducation, UNSA éducation
CHSCT-D du 29 mars 2018 (Mayenne)

Le CHSCT D 53 a pris connaissance du document du secrétaire d'Etat... « dit » d'orientation pour la concertation intitulée « *Refonder le contrat social avec les agents publics* ».

Le CHSCT D 53 s'inquiète des intentions gouvernementales. Il s'agirait, entre autres, de fusionner les instances consultatives des personnels que constituent les Comités techniques avec les CHSCT.

Le CHSCT D 53 rappelle son attachement à l'existence de CHSCT à tous les niveaux (M, A et D). Les missions de cette instance sont spécifiques et complémentaires de celles des Comités Techniques.

Le CHSCT D 53 rappelle aussi son attachement à l'existence de Comités Techniques qui sont consultés sur l'organisation des services et fonctionnement.

La fusion de ces instances, aboutirait inévitablement :

- à alourdir l'ordre du jour de la nouvelle instance créée,
- à marginaliser les débats et les avis sur les conditions, la santé et le bien-être au travail et la sécurité au travail de l'ensemble des personnels,
- et à réduire les moyens d'intervention des représentants des personnels.

Dans ces conditions, le CHSCT D de la Mayenne demande, à l'inverse des propositions faites dans ce document d'orientation, le renforcement des droits et prérogatives des CHSCT.

Déclaration de la FNEC-FP **FO** au CHSCT-D du 29 mars 2018

Monsieur le Président,
Mesdames, messieurs,

Ce CHSCT-D se tient dans un contexte social particulièrement difficile, chacun l'aura constaté. Malgré une grève importante dans la fonction publique le 10 octobre dernier, et une mobilisation massive le 22 mars, le gouvernement s'entête à n'écouter aucune des revendications des fonctionnaires.

Après avoir décidé de:

- Supprimer 120 000 postes
- Geler la valeur du point d'indice
- Rétablir le jour de carence
- Refuser la compensation intégrale et pérenne de la CSG
- Reporter les maigres mesures PPCR

le gouvernement va encore plus loin avec le premier comité interministériel de la transformation publique et ses annonces :

- Contournement des syndicats avec la simplification et déconcentration du dialogue social
- Individualisation des rémunérations et notion de mérite contraire au déroulement de carrière, dans la logique de PPCR.
- Attaque des grilles indiciaires de la fonction publique.
- Recours au contrat avec la mise en place du contrat statutaire au lieu de postes de fonctionnaires.
- Restructuration des services et des missions avec la mise en place d'un plan de départs vers le privé

Et comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement envisage d'appliquer à la fonction publique les dispositions des ordonnances sur le code du travail. Il s'agirait de fusionner CT et CHSCT, il s'agirait de redéfinir les CAP et de les transformer non pas en instances de représentations des personnels mais en instances de recours individuels des agents.

Nous avons d'ailleurs pris connaissance du document d'orientation pour « refonder le contrat social avec les agents publics » proposant une méthode et un calendrier pour ouvrir une concertation sur une « transformation du service public », en lien avec les chantiers de simplification, transformation numérique, d'organisation territoriale et modernisation de la gestion budgétaire et comptable.

Petit florilège :

Partant du principe qu'il y a trop d'instances de représentation des personnels, que les CAP alourdissent la gestion, le gouvernement propose tout simplement la fusion des Comités techniques et des CHSCT, la réduction du nombre de CAP et une modification fondamentale de leur rôle.

Ce n'est qu'une application pure et simple de la loi Travail et des ordonnances Macron/Pénicaud transposées dans le public et que la FNEC-FP FO a combattues. C'est une négation de plus des statuts particuliers qui sont les nôtres, et ce pour tous les agents de l'Education Nationale. C'est un renforcement d'une gestion encore plus individualisée. C'est une réduction des droits de tous. C'est la mise en place de comptes personnels au détriment de garanties collectives.

Un recours plus important aux contractuels par l'assouplissement du processus de recrutement. Le gouvernement considère que les missions vont évoluer et exiger de nouvelles compétences.

Cette politique de recrutement de contractuels en lieu et place de titulaires n'a pour but que de fragiliser encore plus le Statut et le service public. Pour FO, si les missions évoluent, il appartient à notre employeur, l'Etat, de former ses personnels et non pas de recruter des précaires tout en supprimant des postes. A moins qu'un processus de privatisation rampant comme à France Telecom ou à la Poste soit enclenché.

La mise en place d'un accompagnement renforcé des agents dans les transitions professionnelles et dans leurs mobilités par le développement de plans et d'indemnités de départ « volontaire ».

Ces propos peuvent se résumer à la mise en place d'un plan social déguisé, d'un nouveau plan massif de suppressions de postes.

Alors que notre employeur, que vous représentez monsieur le directeur académique, se refuse à appliquer les règles d'hygiène et sécurité, se refuse à appliquer les dispositions réglementaires élémentaires prévues dans la réglementation et particulièrement pour la médecine de prévention, on envisage donc de supprimer les CHSCT et par conséquent les moyens de fonctionnement dont ils étaient dotés.

Monsieur le directeur académique, vous refusez de satisfaire les demandes de visite médicale qui vous sont transmises ; nous ne pouvons l'accepter. Les moyens consacrés à la médecine de prévention ne permettent pas au personnel occupant le poste de médecin de prévention sur le département de la Mayenne et du Maine et Loire d'exercer ses missions. Celui-ci ne peut donc pas rédiger son rapport d'activité pour la deuxième année consécutive. Les droits des personnels sont bafoués. Nous déposerons deux avis à ce propos aujourd'hui.

Les fiches RSST relatives à l'inclusion scolaire systématique continuent de remonter, et elles ne sont que la partie émergée de l'iceberg. La souffrance des collègues est réelle, palpable à chaque visite que les syndicats de la FNEC-FP FO font dans les écoles, les établissements scolaires. Monsieur le directeur académique, nous vous le rappelons régulièrement. Vous créez un poste chargé de mission "climat scolaire", mais ce n'est pas une solution. C'est à vous de garantir aux agents des conditions ne remettant pas en cause leur santé ou leur sécurité. Il en est de votre responsabilité quand vous avez été informé d'un risque encouru par un collègue. Ce n'est pas en envoyant un collègue dans les écoles pour éteindre les incendies, avec des propositions notamment d'ordre pédagogique, que nous améliorerons les conditions de travail. Pour cela il faudrait tendre vers la prévention primaire, car c'est là le rôle de cette instance. L'employeur doit agir en respectant les notifications MDA, en développant des postes d'enseignants spécialisés et en arrêtant de fermer les structures spécialisées... enfin ce serait un début. La fermeture des structures spécialisées, des classes d'IME et d'ITEP, des postes de Rased s'est faite contre le droit des enfants et de leur famille à bénéficier d'un enseignement adapté et au détriment des personnels et de leurs conditions de travail. FO continue de dénoncer les conséquences de l'inclusion scolaire systématique et de la mise en œuvre de la loi de 2005. Nous le répétons, 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 et remet en cause l'existence même des classes spécialisées et des structures spécialisées : RASED, IME, ITEP, SEGPA. Là où les structures « classes » sont indispensables, on répond par la création de dispositifs destinés à faire des économies à culpabiliser les personnels en leur faisant parfois porter la responsabilité de la situation. Et comble de la duplicité, le gouvernement n'hésite pas à évoquer l'égalité absolue de traitement entre élèves, quand dans le même temps, il impose en force la réforme du bac, instaurant l'inégalité de traitement entre établissements comme la règle de fonctionnement. Force Ouvrière le réaffirme : remplacer des structures avec des personnels spécialisés par des dispositifs n'a qu'un seul objectif : réaliser des économies.