

## Compte-rendu du CHSCT du 2 mai 2019

La délégation **FO** : Sandra Rèche (SNUDI-FO), Jacqueline Dureau (SPASEEN-FO) et Rachid Biba (SNETAA-FO) représentaient la FNEC-FP FO 53.

Membres CHSCT présents pour l'administration : Denis Waleckx (DASEN), Michel Mauger (secrétaire général)

Personnels invités par l'administration : Aline Guion, Emmanuel Jacob (CPC)

Personnels siégeant de droit : Isabelle Huardeaux (ISST\*), François Thomas (conseiller académique de prévention), Annabelle Métayer (conseillère départementale de prévention)

\*ISST : inspecteur santé et sécurité au travail

### [Lire la déclaration FO](#)

#### - Visites des écoles de La Senelle à Laval

Le compte-rendu de la délégation CHSCT en visite dans les écoles de la Senelle a été soumis au vote.

A nouveau, FO s'est abstenu. En effet, notre organisation ne saurait être associée à l'administration pour demander aux directeurs d'école la responsabilité de la rédaction des PPMS. Nous avons à nouveau rappelé que la réglementation en la matière dans le cadre des circulaires Education Nationale ne s'inscrivait pas dans la loi de 2004 sur la sécurité intérieure. Même si Le DASEN précise qu'« aucun directeur ne pourra être inquiété en cas de circonstances exceptionnelles » dans la mesure où un PPMS a été élaboré, nous ne pouvons accepter que ces personnels endossent cette responsabilité. A noter que DASEN, FSU et UNSA imposent ensemble la responsabilité des directeurs d'école quant à la rédaction de tous les registres obligatoires, en les mélangeant tous, et les mettant tous au même niveau dans le compte-rendu (DTA, DUERP, PPMS, RSST, Registre sécurité...). C'est également ce qui a motivé notre organisation départementale à s'abstenir sur ce vote.

**Commentaire FO :** FO se positionne contre la volonté de l'administration d'imposer aux directeurs et chefs d'établissement la responsabilité des PPMS pour leur établissement. Ce n'est ni de leurs compétences (techniques) ni de leurs prérogatives (droit statutaire) d'élaborer, d'appliquer et de mesurer un tel dispositif.

#### - Echange avec les personnels des Centres Médicaux Sociaux :

Retour sur cet échange : Insatisfaction des membres représentants des personnels sur le déroulement de cette séance puisque le DASEN n'a pas quitté sa posture de DASEN alors qu'il était en instance CHSCT-D. Les représentants du personnel ont dénoncé le fait qu'il y ait eu lors de cet échange, un conflit d'intérêt entre les missions de DASEN et celles de président du CHSCT. Le DASEN a reconnu qu'il lui avait été difficile de ne pas porter sa casquette de DASEN. Le CHSCT a pour mission : de procéder à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels ; de mener des actions susceptibles d'améliorer le bien-être des salariés ; de développer la prévention. Cette mission n'a pas pu être assurée convenablement lors de cet échange. Le compte-rendu de ce CHSCT-D sera vu ultérieurement.

#### - Orientations stratégiques académiques et formation des membres du CHSCT-D :

Comme chaque année, les orientations académiques en matière de prévention prennent appui sur les orientations ministérielles. A l'heure où la disparition des CHSCT est à l'ordre du jour, on ne peut que s'interroger sur les intentions de notre employeur !

### - Etude des fiches RSST

Pas de nouvelles fiche RSST depuis le dernier GT de mars 2019, mais des situations qui perdurent, auxquelles on n'apporte pas de solution pérenne. L'administration reconnaît ses difficultés à recruter des AVS, nécessaires pour réguler des situations difficiles à gérer pour les collègues, souvent depuis plusieurs mois. A noter que la grande majorité des fiches RSST concerne des élèves dont le comportement n'est pas conciliable avec une vie de classe et tout ce que cela suppose (enseignements, sérénité, sécurité...). C'est ce que FO dénonce depuis des années. On ne peut que se féliciter que ce constat soit désormais partagé par tous.

**Commentaire FO :** L'école inclusive, avec toutes les disparités qu'elle engendre (moins de RASED, de structures spécialisées...) ne fait qu'accroître le nombre de situations comme celles étudiées lors de ce CHSCT. Couplée à l'incapacité de l'administration à recruter des AVS pour apporter l'aide nécessaire aux élèves à besoins particuliers, l'école inclusive montre depuis longtemps ses limites et pire, ses dégâts sur les collègues et leurs conditions de travail. Chaque situation doit pouvoir être étudiée au cas par cas, les orientations en établissement spécialisé respectées et les notifications MDA honorées par l'employeur. Ce n'est pas en faisant disparaître progressivement les IME, les ITEP, les SEGPA... et en mettant en place des expérimentations du type « PIAL » que l'employeur prendra ses responsabilités.

### - Point sur le questionnaire sur la scolarisation des élèves à besoin éducatif particulier.

Il s'agit d'une enquête sur l'inclusion scolaire et la gestion des élèves à besoin(s) éducatif(s) particulier(s) que FO avait proposée aux autres organisations syndicales en avril 2017. Après accord, les représentants du personnel avaient communiqué un questionnaire à l'administration afin qu'une enquête puisse être organisée l'année suivante.

Le recteur ne souhaite pas qu'un tel questionnaire soit publié et diffusé via l'administration. Le DASEN explique que tous les paramètres ne sont pas pris en compte et que les situations positives dans lesquelles l'enseignant gère bien les problématiques n'apparaissent pas avec ce genre de questionnaire.

FO lui fait remarquer que la rédaction des réponses permet justement à l'enseignant de faire état (positivement comme négativement) de sa situation, puisque pour chaque réponse, une nuance est

possible : 1, 2, 3 et 4 renvoyant à des adjectifs comme « très insuffisante, ou très satisfaisante » par exemple.

**Commentaire FO :** Cette enquête devait notamment servir de point d'appui pour soulever les problématiques liées à l'inclusion scolaire systématique. On comprend bien évidemment pourquoi l'administration ne veut pas d'un tel outil qui pourrait la mettre face à ses responsabilités avec le tout inclusif.

### - L'application Educonnect :

FO a demandé à inscrire ce point à l'ordre du jour. Educonnect est une plate-forme informatique destinée aux parents afin qu'ils puissent accéder en temps réel au LSUN. Sa mise en œuvre est accompagnée de différents guides techniques (dont un de 48 pages !) que l'administration transmet aux directeurs en les invitant à faire l'interface avec les parents.

FO a tout d'abord rappelé que cette nouvelle mission que l'administration voudrait faire supporter aux directeurs d'école ne figure absolument pas dans les textes réglementaires. Si le DASEN pense que toutes les missions ne peuvent pas être écrites et figurer dans un décret, FO rappelle que ce sont bien les textes réglementaires qui protègent les salariés, et que les enseignants du 1<sup>er</sup> degré ont encore un statut !

FO a ensuite affirmé que les missions qui incombent aux directeurs d'école sont déjà conséquentes et que cette nouvelle plate-forme viendrait alourdir davantage leur charge de travail. En effet, ils seront amenés à accompagner les parents dans l'utilisation d'Educonnect (création du compte utilisateur, navigation dans l'application...) et à assurer la « hotline ».

Par ailleurs, plusieurs représentants syndicaux ont fait état de l'utilisation peu significative de e-primo, ce qui montre l'intérêt assez faible des parents pour ces plates-formes et/ou leurs difficultés à y accéder.

**Commentaire FO :** La FNEC-FP FO rappelle que les obligations de service des directeurs d'école sont les mêmes que celles des adjoints puisque les uns et les autres sont tous Professeurs des Ecoles et donc protégés par le statut de PE. Leurs missions sont définies par le décret de 1989 qui ne prévoit ni l'assistance technique aux parents, ni la mise en œuvre du LSUN, ni l'aide à l'installation et au suivi de plate-forme numérique.

Des directeurs d'école nous ont déjà informés qu'ils ne mettraient pas en place cette plate-forme qui représente une surcharge de travail.

## - Communication sur l'utilisation des registres RSST auprès des personnels.

A la demande de FO, la question de la communication sur l'utilisation des registres RSST auprès de tous les personnels a été évoquée. Afin que les personnels (enseignants mais aussi AVS, administratifs...) puissent connaître l'existence et le rôle des registres RSST. Pour le 1<sup>er</sup> degré nous nous sommes accordés sur le fait qu'une intervention en réunion de directeurs serait effectuée dès la rentrée.

**Commentaire FO :** Circulaire du 9 août 2011 portant « application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique. » (NOR : MFPP1122325C)

*« Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. »*

## - Conditions de travail

### a) Personnels isolés :

FO a demandé à ce que la situation des personnels isolés soit étudiée lors de ce CHSCT. Bon nombre de collègues, adjoints, et remplaçants, sont parfois amenés à travailler seuls dans leurs écoles. En cas de situation imprévue (malaise, problème avec un élève ou autre...), les personnels isolés doivent avoir connaissance des informations nécessaires pour résoudre au plus vite les problématiques auxquelles ils sont confrontés. L'administration a répondu que la situation des personnels isolés serait étudiée en CHSCT-A.

**Commentaire FO :** Pour rappel, « le travail est isolé lorsque le travailleur effectue seul des travaux ou une tâche en étant hors de portée de vue ou de voix pendant un certain temps, et ainsi, lorsqu'il ne dispose pas de possibilité de recours en cas d'aléas, d'accident ou de malaise. »

(Le Code du travail considère qu'un travail isolé est entrepris par un salarié travaillant seul, sans contact physique ou psychique, avec un autre travailleur pendant une durée significativement longue). » (Décret n° 2008-1325 du 15 décembre 2008- art. 5). C'est à

l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des enseignants isolés.

### b) AESH et les pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) :

A l'heure où pèsent de lourdes conséquences sur les conditions de travail des personnels avec l'arrivée des PIAL dans les établissements, la question mise à l'ordre du jour par notre organisation n'a pas été abordée faute de temps de la part du DASEN. Il a renvoyé ce sujet au groupe de travail qui devrait se tenir prochainement (22 mai). Nous condamnons la désinvolture de l'administration face à des questions aussi importantes que la mise en place des PIAL.

**Commentaire FO :** Pour rappel, le 18 janvier, dans le cadre du rapport « ensemble pour l'école inclusive », le ministre annonce l'expérimentation de « Pôles inclusifs d'accompagnement localisés » PIAL dans chaque académie. On comprend mieux les volontés de ce gouvernement à imposer à tout prix l'inclusion scolaire. Avec les PIAL, on demande aux personnels de participer à la diminution de l'aide aux élèves en situation de handicap Il s'agit de confier la gestion des AVS (AESH et CUI) au niveau des circonscriptions ou de réseaux d'écoles. C'est à ce niveau-là que les affectations, les emplois du temps des AVS seraient gérés, dans une logique de mutualisation. Il s'agit de réduire drastiquement le nombre d'heures d'accompagnement dévolues précisément par la MDA aux élèves en situation de handicap et d'organiser cette diminution des moyens d'accompagnement par les directeurs d'école et les adjoints.

L'objectif est bien que toute réglementation dans les notifications soit cassée, au profit d'une mutualisation visant à faire des économies sur le dos des personnels enseignants, AESH ou PEC-CUI et des élèves en situation de handicap.

En Mayenne, ce sont 4 pôles expérimentaux qui se mettent en place : Lycée Buron Laval, Evron (ville), Collège de Port-Brillet et De Martonne Laval.



## Déclaration de la FNEC-FP **FO**

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Pour cette réunion du CHSCT, la délégation Force Ouvrière souhaite tout d'abord rappeler avec force **sa totale opposition au projet de loi dit « de transformation de la Fonction publique » qui prévoit en particulier la fusion des CT avec les CHSCT et donc la disparition programmée de cette instance.**

Alors que les conditions de travail dans l'enseignement ne cessent de se dégrader avec des conséquences indiscutables sur la santé de nombreux personnels, les CHSCT sont plus que jamais indispensables. Pour FO, l'Administration doit prendre en compte les avis émis par le CHSCT au lieu de les ignorer ou de les contourner comme ce fut le cas en particulier avec l'avis sur les évaluations nationales ou sur la médecine de prévention.

FO revendique d'une part **que tous les signalements adressés à la hiérarchie soient communiqués au CHSCT et soient traités**, d'autre part que des moyens soient réellement attribués à l'Éducation nationale (moyens humains dédiés et moyens financiers), pour mettre en œuvre **des mesures concrètes et pratiques répondant efficacement aux nombreuses urgences** qui se présentent et aux obligations de l'État employeur en matière d'hygiène, de Sécurité et de Santé au travail.

Ainsi **la visite médicale quinquennale n'existe pas ! Renforcer le service de médecine de prévention** ne saurait être simplement une disposition prévue dans les orientations ministérielles mais cela doit être **un impératif absolu à réaliser, un objectif sans condition**. Nous rappelons qu'il s'agit bien d'une obligation légale, comme stipulé à l'article 24 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi que la prévention médicale dans la fonction publique ; je cite : « *Les agents [...] font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans.* » Cette visite médicale est également indispensable à la prévention des risques psycho-sociaux.

L'Administration doit se soumettre à cette obligation dont la fréquence - tous les 5 ans - déjà en soi insuffisante n'est toujours pas respectée.

De même, la question de **l'amiante** doit enfin être traitée avec la rigueur qui s'impose. Il ne suffit pas de parler de « *prévention du risque* » comme l'indique les orientations ministérielles 2019 mais de **recenser précisément et au plus vite toutes les situations où les personnels peuvent être confrontés à la présence d'amiante et d'y répondre en urgence** à la hauteur de la gravité qu'elles revêtent.

Pour FO, il convient de se poser les problèmes auxquels sont confrontés nos collègues, le CHSCT n'ayant vocation ni à faire passer la pilule de contre-réformes qui dégradent les

conditions de travail ni à ignorer la souffrance au travail qui s'étend de plus en plus.

Pour FO, le CHSCT doit notamment aborder :

- **la souffrance au travail générée par le non-remplacement des professeurs du second degré** qui crée une désorganisation du service, les personnels Assistants d'Éducation (AED) pouvant se retrouver en charge de 60 élèves voire plus dans la même salle ou dans 2 salles mitoyennes. Ce n'est d'ailleurs pas en tentant d'imposer aux autres professeurs des heures supplémentaires que nous améliorerons cette situation mais bien en créant des postes de TZR pour assurer les remplacements.

- **la souffrance au travail générée par la surcharge de travail infligée, dans le 1er degré aux directeurs d'école**, aggravée par l'absence d'Aides Administratives à la Direction d'école,

- **la souffrance au travail qui sera générée dans le 2nd degré aux professeurs** avec la possibilité d'imposer 2 heures supplémentaires en plus de leurs Obligations Réglementaires de Service (ORS), comme le prévoit le ministre.

- **la souffrance au travail générée par l'augmentation des effectifs dans les classes** puisqu'il est impossible de dédoubler des classes de CP et de CE1 à moyens constants sans que cela n'augmente les effectifs des autres classes et pas seulement en REP et REP+. De même, la disparition des dédoublements systématiques en sciences lorsque les classes dépassent 24 élèves, depuis la réforme du collège, est source de stress lors des TP (travaux pratiques).

- **la souffrance au travail générée par l'inclusion par défaut d'élèves en situation de handicap et par l'absence d'AESH** en contravention avec les notifications de la MDA

Enfin, FO tient à dénoncer à nouveau **la mise en place de la journée de carence en cas de maladie** : cette mesure pénalise financièrement nos collègues alors que par la nature de leurs missions ils sont en contact avec une population traversée tout au long de l'année par de multiples affectations qui ne les épargnent pas.

Le ministère doit **exonérer du jour de carence au moins à tous les personnels atteints par les épidémies cycliques ou saisonnières qui frappent la population scolaire.**

Pour FO, l'Éducation Nationale employeur doit enfin reprendre à ces problèmes.

Nos collègues ne doivent pas continuer à payer de leur santé les mauvaises conditions de travail et le non-respect des réglementations qui résultent des politiques d'austérité budgétaire.