



Compte-rendu du CHSCT du 28 juin 2019

La délégation FO : Stève Gaudin et Sandra Rèche (SNUDI-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 : Emmanuelle Mouraud (Chargée de mission Climat Scolaire), Laurent Drault (IEN adjoint IA), Annabelle Métayer (AEMS), Karine Bellanger (GRH)

Les représentants FO au CHSCT ne sont pas des « spécialistes » : ils mettent en œuvre des exigences s'appuyant avant tout sur les revendications (collectives ou individuelles) des personnels, sur le respect des législations existantes, et sur la responsabilité de notre employeur.

A l'ordre du jour :

1. Approbation PV CHSCT-D du 31/01/2019 et du 2/05/2019
2. Approbation du compte-rendu de l'échange avec les personnels des centres médico-scolaires du 5 février 2019.
3. Approbation du compte-rendu de visite des collèges de Landivy et Gorrion.
4. Etude des fiches RSST
5. Intervention Mme Mouraud, chargée de la mission climat scolaire.
6. Bilan sur les accidents du travail et maladies professionnelles.
7. Questionnaires sur la gestion des élèves à comportement difficile, envoyé par les organisations syndicales : points sur les premiers retours.
8. Questions diverses (formation continue des enseignants hors temps scolaire).

1 et 2. Approbation PV et CR :

Les 4 organisations syndicales approuvent les PV des précédents CHSCT-D et le Compte-rendu du CMS

3. Approbation du CR de visite des collèges de Landivy et Gorrion :

Après quelques discussions et ajustements, le compte-rendu est approuvé. Néanmoins, la FNEC-FP FO persiste à revendiquer la création d'un poste de principal ou de principal adjoint. En effet, la direction unique des deux collèges par 1 seul principal a des conséquences sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels des deux établissements. Par ailleurs, si le DASEN reconnaît la

charge de travail plus importante, il persiste à tendre vers une logique de mutualisation des effectifs des 2 établissements. Pour le DASEN, « *il y a un collègue de trop...* »

Le secrétaire général et le DASEN souhaitent que les visites d'établissement réalisées par le CHSCT s'inscrivent dans un protocole académique. Toutes les organisations syndicales rejettent ce protocole auquel elles n'ont pas participé.

Commentaire FO : La FNEC-FP FO refuse même totalement de s'enfermer dans un quelconque protocole. Les membres du personnel sont mandatés par leur organisation syndicale pour siéger en CHSCT-D, **libre à eux d'organiser les visites d'établissement comme ils l'entendent.**

4. Intervention de Mme Mouraud, chargée de mission Climat Scolaire.

a. Bilan de l'année scolaire 2018/2019

Mme Mouraud intervient lorsque l'élève met à mal sa scolarité et par répercussion, détériore les temps d'enseignements et l'ambiance de la classe, de l'école. Elle travaille pour un « accueil apaisé » de l'élève en faisant appel aux ressources de l'école, aux partenaires. C'est le pôle ressource qui sollicite son intervention pour le premier degré, et le principal (interpelé par l'IEN ou l'ASH) dans le second degré. Elle considère qu'elle vient en appui au Pôle Ressource. Elle travaille en partenariat avec les CPC, IEN, la coordinatrice AVS dans le 1^{er} degré et les principaux et enseignants référents dans le 2nd degré, et également l'hôpital de jour, le CMP, le CMPP, dispositif Intermède, etc....

Elle a accompagné cette année 32 élèves de primaire et 6 élèves du secondaire sur la Mayenne.

b. Présentation des trois protocoles

Mme Mouraud a travaillé sur 3 protocoles dans les cas d'élèves qui fuguent, font des crises simples et crises graves. Ces protocoles sont portés à la connaissance des enseignants qui sont accompagnés par Mme Mouraud.

Sur un des protocoles présenté pour une situation de fugue d'élève, FO a demandé à quelle réglementation faisait référence les services des affaires juridiques réglementaires pour permettre à un enseignant ou un AVS de quitter l'école pour suivre un élève en fugue. Nous n'avons pas obtenu de réponse. Ces « protocoles » sont en fait des conventions que l'administration voudrait faire signer des parents, des enseignants, des AVS... **La FNEC-FP FO rappelle que les enseignants n'ont pas à contracter pour des dispositions qui relèvent de leur service. Nous alertons les collègues qui seraient amenés à signer ce type de convention.** Nous rappelons que seul le cadre réglementaire statutaire prévaut dans ce type de situation.

c. Présentation de l'EMR

[Lire notre article à ce propos](#)

L'équipe mobile ressource est constituée d'une psychologue, d'une éducatrice et d'un responsable. L'équipe élargie comprend un coordinateur « pédopsy ». Le principe est de généraliser le principe des

personnels ressources au détriment de toutes réponses concrètes aux besoins réels des enseignants confrontés aux conséquences de l'inclusion scolaire.

Commentaire FO: Au regard du nombre de situations explosives relatives à l'inclusion scolaire dans les écoles du département, l'administration a mis en place un échelon supplémentaire dans ses dispositifs d'accompagnement: un poste profilé, 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. Le SNUDI-FO continue de dénoncer les conséquences de l'inclusion scolaire systématique et de la mise en œuvre de la loi de 2005.

La FNEC-FP FO revendique :

- Le maintien et le développement des établissements et structures spécialisés (IME, ITEP, hôpital de jour, SEGPA...), la création nécessaire de postes spécialisés
- L'abandon des Unités d'Enseignement qui externalisent les classes spécialisées vers les classes ordinaires
- Le rétablissement du CAPA-SH et 2CA-SH avec toutes ses options A; B ; C ; D ; E ; F ; G

5. Questionnaire sur la gestion des élèves à comportement difficile (1^{er} degré) :

Les premiers résultats bruts issus de 81 questionnaires (66 femmes et 15 hommes) sont alarmants.

Ils permettent de constater que :

79 des 81 enseignants qui ont répondu accueillent des élèves dont le comportement est difficile en classe. Cela varie de 1 à 15 (ULIS, SEGPA)

Ces élèves sont à 67,9% en situation de handicap. Ils bénéficient à 75,3 % d'une prise en charge extérieure. Et 56,8% sont accompagnés par un AVS.

Plus de 54% des questionnés indiquent ne pas avoir été informés correctement de la situation.

Ce qui ressort de cette enquête :

95,1% indiquent vivre des situations de tension avec ces élèves. (et pour 42,3 % cette tension est permanente).

63% des questionnés ont déjà été exposés à des injures (dont 20,8 % quotidiennement).

60,5 % ont été exposés à des menaces et 59,3 % à des agressions physiques.

Il y a pour 79 % des collègues interrogés nécessité de contenir physiquement et pour 54,3 % toujours ou tout du moins très régulièrement.

A cela s'ajoute la mise en danger de l'élève ou des élèves concernés (à 70,4%) et la mise en danger des autres élèves (76,5 %)

Pour 88,9 % des interrogés, ces situations mettent à mal les autres personnels de l'école (AVS, ATSEM...) et pour 71,6 % cela provoque parfois des tensions entre d'autres adultes et les enseignants.

Un peu plus de la moitié des sondés indiquent ne pas trouver de solution au sein de l'école, et

pourtant 88,9 % ont connaissance des dispositifs mis en place par notre employeur et des « personnes ressources » ; et pourtant 70,4 % ont alerté leur hiérarchie qui à 58 % n'a pas apporté de réponse. Tous les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre par l'employeur ne répondent bien souvent pas aux attentes des collègues. (55,6 % considèrent que ces « aides » sont inutiles)

Les collègues connaissent plutôt bien (80,2%) le RSST (registre santé et sécurité au travail).

Commentaire FO : Une analyse plus détaillée de la remontée de ces questionnaires sera réalisée à la rentrée 2019. Néanmoins, au regard des résultats, **les formations proposées pour palier le manquement de l'Etat et l'Education Nationale en matière de scolarisation des élèves en situation de handicap ne sont pas la solution** et ne semblent pas ou peu adaptées aux besoins des collègues et des élèves.

6. Bilan sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

Pour un agent non titulaire, le terme utilisé est « accident du travail ». Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Les termes accident de trajet et accident de mission sont également couramment utilisés.

L'accident de service ou de travail doit résulter d'un événement provoquant une lésion constatée qu'elle soit physique ou mentale.

En 2017-2018, il y a eu 52 accidents du travail déclarés en Mayenne, contre 45 en 2016-2017.

Est en maladie professionnelle un agent dont le problème de santé est la conséquence directe de son exposition à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il a exercé son activité professionnelle. Certaines maladies causées par le travail peuvent apparaître après un long délai. C'est le cas par exemple des maladies liées à l'exposition à l'amiante qui peuvent ne se révéler qu'après la mise à la retraite de l'agent.

En 2017-2018, deux agents ont été placés en maladie professionnelle contre 1 en 2016-2017.

La FNEC-FP FO a demandé quelle était le taux d'IPP (incapacité permanente partielle) reconnu pour ces situations. Nous n'avons pas eu de réponse.

Commentaire FO : Les représentants FNEC-FP-FO accompagnent les enseignants dans leurs démarches de reconnaissance de maladie professionnelle et accident du travail. Depuis 4 ans l'imputabilité au service a été reconnue (faute inexcusable de l'employeur) à plusieurs reprises pour des collègues accompagnés par FO.

7. Etude des fiches RSST

De nouvelles fiches RSST ont été étudiées, la plupart ayant un lien direct avec les conséquences de l'école inclusive systématique. Toutes les situations relatives aux fiches confiées à la FNEC-FP FO ont été défendues.

Par ailleurs, dans le contexte de canicule, des remontées de conditions de travail difficiles nous sont parvenues. Les représentants FNEC-FP-FO ont demandé à ce qu'une autorisation d'absence rémunérée soit accordée pour les femmes enceintes dans ces situations caniculaires, afin notamment qu'elles ne subissent pas les effets du jour de carence. Ils ont également défendu la situation d'une collègue qui a eu un problème de santé sur son lieu de travail directement lié à la chaleur excessive : ils ont demandé à ce qu'une autorisation spécifique lui soit accordée afin de lui éviter un jour de carence puisque l'accident de service n'a pas pu être établi. L'administration a bien accueilli notre proposition. Nous invitons les collègues dans ces situations à faire appel à FO.

Enfin, rappelons que le CHSCT-D peut être sollicité dans le cadre de situations à risques particuliers (travaux dans une école, implantation, transfert ou modification d'installations). Les représentants FNEC-FP-FO siégeant au CHSCT-D ont pu faire arrêter les travaux à l'école élémentaire de la Senelle qui présentait un risque indéniable pour les personnels comme pour les usagers.

[Lire notre rapport](#) (transmis à l'ISST, au DASEN et à la municipalité de Laval)

[Article Ouest-France](#)

[Communiqué de presse FO](#)

Conclusion du rapport :

L'école aurait dû être fermée dans l'attente de conditions de travail et d'accueil satisfaisantes du point de vue de l'hygiène et de la sécurité. La situation, si elle a progressé, n'en est pour autant pas réglée puisqu'il n'y a toujours que deux toilettes pour près de 130 personnes.

Nous notons l'incohérence de la mise en œuvre des travaux et le manque de coordination à ce propos de la part de la municipalité. Lors d'une visite d'une délégation du CHSCT dans cette même école le 15 novembre 2018, la directrice avait déjà fait part de la lenteur de la mise en place des travaux ; aujourd'hui nous nous étonnons du caractère très précipité de cette mise en œuvre, d'autant plus à quelques jours des vacances scolaires. A noter que déjà dans les préconisations du rapport de visite, il était noté : « *la collectivité de rattachement doit pouvoir clarifier ses intentions quant au projet de construction d'un nouveau bâtiment.* »

Enfin, aucun document « *de sécurisation du chantier* » n'a été transmis à la directrice de l'école. Est-ce qu'une entreprise prestataire spécialisée est intervenue ? Est-elle intervenue à la demande du maître d'œuvre ? Nous avons interrogé la mairie à ce propos et n'avons pas obtenu de réponse. Ce document a-t-il été réalisé ?

Nous demandons au directeur académique de s'en assurer. Nous demandons que ce document, s'il existe, soit transmis aux membres du CHSCT-D et à l'ISST. Nous demandons également au directeur académique, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité soient décentes et pleinement réunies dès le début de semaine prochaine, particulièrement avec la mise en place de sanitaires supplémentaires.

8. Questions diverses

La FNEC-FP-FO a voulu mettre à l'ordre du jour la question de la formation continue des enseignants hors temps scolaire. En effet, le projet de décret du ministre prévoit « l'indemnisation des actions de formations suivies par les personnels enseignants pendant les périodes de vacance des classes, qu'il s'agisse des formations suivies lors de formations prévues à l'initiative de l'administration ou dans le cadre du CPF. »

Le secrétaire général nous confirme que ce n'est pas encore à l'ordre du jour dans notre département, mais que dès que la loi serait promulguée, l'IA appliquera.

Notre fédération demande le retrait de ce projet de décret qui anticipe les projets de loi Blanquer et Darmanin-Dussopt. L'« agenda social » du ministre ne saurait valider des contre-réformes. Les réunions ne valent pas acceptation du détricotage des droits existants des personnels.

Avec ce projet, la formation aurait lieu en dehors du temps de travail et sur les congés scolaires. Ce ne sont plus les exigences des personnels qui sont prises en compte, mais bien les prétendus besoins du ministre pour appliquer ses réformes et valider à l'occasion de ce texte la remise en cause des congés scolaires et des ORS de chaque corps. Le ministre répond ainsi à la demande d'amendement du secrétaire d'état Dussopt sur le temps de travail.

La remise en cause des congés de formation sur le temps de travail est grave de conséquences :

Aujourd'hui, la formation continue est un droit (article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) et à ce titre, elle repose sur le volontariat contrairement à ce qui a été fait lors des formations formatées imposées à l'occasion de la réforme du collège, par exemple, et s'effectue sur le temps de travail.



JEAN-MICHEL BLANQUO

A l'opposé, le gouvernement présente au CTM un décret et un arrêté avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2019 ! Ces textes visent à mettre en place une allocation pour rémunérer les enseignants effectuant une formation pendant « les vacances des classes » « à l'initiative de l'autorité compétente ou après [leur] accord ».

Pourquoi parler de formation continue ? En fait, on est bien obligé de mettre en relation la question de la formation continue avec le projet de transformation de la fonction publique. Comme le gouvernement veut supprimer 120 000 agents publics, il va regrouper les services, changer les missions des personnels, comme cela se passe déjà dans d'autres ministères et comme à France Télécom. De même que le volet d'« accompagnement » du PPCR, la formation continue ne doit pas servir à préparer ces contre-réformes.

Ce qu'il faut pour les personnels, c'est l'augmentation du nombre de congés de formation à hauteur des demandes exprimées par les personnels et le rétablissement de vraies formations sur le temps de travail qui ne soient pas des formations de mises en œuvre des réformes.