

- Médecine de prévention
- Inclusion scolaire et conséquences sur les conditions de travail
- Augmentation indiciaire des AESH
- Convention ruralité

Pour l'administration : Monsieur William Marois, recteur de l'Académie, Monsieur Hervé Coindet, directeur de cabinet
Pour le SNUDI-FO 53 : Stève Gaudin, Hélène Colnot et Fabien Orain

Le SNUDI-FO 53 a été reçu le 29 novembre 2019 par le Recteur de l'académie de Nantes, et a profité de cette entrevue pour porter les revendications urgentes de nos collègues du 1^{er} degré, professeurs des écoles et AESH.

- Médecine de prévention

La délégation du SNUDI-FO a rappelé le manque de médecin de prévention dans tout le pays, dans toute l'académie, et l'inexistence physique d'un médecin de prévention pour le département de la Mayenne. (Rappel : pour le département de la Mayenne, le Docteur Iris Mory, rattachée à la DSDEN 49 s'occupe de tous les agents de l'Education Nationale (administratifs, PE, professeurs du second degré...) du Maine et Loire et de notre département.

Nous avons soulevé les problèmes principaux engendrés par le déficit de médecin et l'absence de médecin de prévention dans notre département :

- Des personnels qui ne consultent pas le médecin de prévention (du fait notamment de la distance)
- Des visites médicales qui ne sont pas honorées
- Impact sur les politiques de prévention impossible à mettre en place par l'employeur
- Bilan de la médecine de prévention en CHSCT inexistant (La réglementation prévoit qu'un rapport de la médecine de prévention soit présenté aux membres du CHSCT tous les ans.)

Le SNUDI-FO 53 a interrogé le recteur sur une éventuelle possibilité de contractualiser pour assurer les missions de médecine de prévention dans notre département, notamment avec des médecins libéraux.

Monsieur le Recteur explique que plusieurs annonces ont été publiées dans des revues médicales spécialisées pour recruter un « médecin de prévention » ou à défaut un médecin « collaborateur » (c'est à dire un médecin sans la spécialisation mais qui doit s'engager à suivre la formation afin d'obtenir le diplôme universitaire

« médecine du travail ». Le recteur ajoute que cette formation sera payée par le rectorat, en collaboration avec l'université d'Angers. Il constate que certains départements sont plus attractifs que d'autres, et que visiblement, la spécialisation « médecine de prévention » n'est pas attractive pour les jeunes médecins et l'obtention d'un diplôme supplémentaire semble rédhibitoire pour certains.

Selon le Recteur, la médecine de prévention n'est pas un problème de poste, qui sont officiellement budgétés mais non pourvus. S'il reconnaît que la situation n'est pas satisfaisante, il reprend le même argumentaire que notre DASEN ; ce qui ne règle absolument rien.

Il indique qu'à défaut, le Docteur Mory assure « les nécessités du service ». **Comment expliquer alors que des dizaines de demandes de visite médicale n'ont pas été assurées ?**

Le recteur nous informe que le ministère devrait lancer une opération nationale pour le recrutement de médecin de prévention mais il nous confie « ne pas être persuadé que cela fonctionne ».

Dans un contexte marqué par des conditions de travail fortement dégradées, qui nous fait quotidiennement rencontrer des collègues en souffrance, dans un contexte marqué par la disparition des CHSCT, l'insuffisance des moyens consacrés à la médecine de prévention dans notre académie s'apparente à une nouvelle offense aux personnels et 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. Par ailleurs, la pression mise sur les médecins de prévention est telle qu'ils ne peuvent assurer pleinement leur mission. Le SNUDI-FO dénonce cette situation. Le manque de moyen ne saurait justifier une entrave à la réglementation.

Si le Recteur avance une politique volontariste, aucune mesure sérieuse n'est prise. Celui-ci ne veut poser le problème du numerus clausus. Pour rappel, depuis la loi travail et les ordonnances Macron, la médecine du travail tend à disparaître dans le privé. Cela menace également et par ricochet la médecine de prévention du public, et notamment avec l'application de la loi de la transformation de la Fonction Publique promulguée cet été.

Si le recteur affiche une politique volontariste, aucune mesure sérieuse n'est prise. Nous ne pouvons pas constater cette pénurie de médecins sans soulever le problème du numerus clausus. En effet, depuis la loi travail et les ordonnances Macron, la médecine du travail tend à disparaître dans le privé. Cela menace également par ricochet la médecine de prévention du public, notamment avec l'application de la loi de la

- *Inclusion scolaire et conséquences sur les conditions de travail et la santé des personnels du 1er degré*

Externalisation des Unités d'Enseignement des IME (UEE)

La délégation du SNUDI-FO 53 se fait le relai de l'inquiétude de nombreux collègues quant à l'externalisation effective ou en prévision de tout ou partie des unités d'enseignement des établissements médico-sociaux, et plus particulièrement des IME du département et des conséquences que cela pourrait induire.

Nous rappelons que la note de cadrage du 23 juin 2016 relative au cahier des charges des UEE prévoyait l'externalisation de 100 UEE en France et annonçait une augmentation progressive des UEE, auxquelles s'ajouteront les dispositifs prévus par les troisième et quatrième plans autisme.

Monsieur le recteur reste évasif, indique ne pas être au courant de la manière dont les prise en charge pour les élèves vont s'effectuer. Il ne connaît pas les décisions nationales à ce sujet et rappelle que ces externalisations

transformation de la Fonction Publique promulguée cet été.

Lutter contre le manque de médecins de prévention ne doit pas se résumer à maintenir l'effectif existant, afin de pallier les départs en retraite massifs prévus ces prochaines années, mais doit se concrétiser par l'augmentation du nombre de diplômés en médecine du travail et, par voie de conséquence, l'augmentation du recrutement de médecins en revoyant à la hausse le numerus clausus.

A noter : Le SNUDI-FO a engagé une campagne pour le recrutement d'un médecin et pour que les demandes de visites médicales aboutissent. Le syndicat et plusieurs collègues ont déposé une requête au tribunal administratif (TA). Nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse du TA, qui vient de nous indiquer que le rectorat avait transmis la préparation de sa défense au ministère.

Le SNUDI-FO ne saurait accepter que des arguments d'ordre financier soient opposés à la protection de la santé des collègues.

sont encadrées par les ARS (Agence Régionale de Santé).

Il précise cependant qu'une procédure existe. Les unités externalisées donnent lieu à une convention signée entre l'entité qui gère l'établissement médico-social (association), l'ARS et le DASEN; et ce « si les conditions sont réunies »

La délégation a pu communiquer quelques situations qui illustrent parfaitement les conséquences de l'inclusion à marche forcée (témoignages de collègues, fiches RSST, enquêtes...)

Enquête CHSCT-D :

Nous avons interrogé le Recteur, à propos de son refus de mettre en place l'enquête CHSCT de 2019 à l'initiative de notre syndicat finalisée avec les autres organisations du département (FSU, UNSA et CGT) et validée par notre DASEN. Celui-ci indique simplement qu'il n'a pas à diligenter une enquête qui n'émane pas de l'administration.

Non-respect des notifications MDA :

Nous avons porté les premiers éléments de l'enquête lancée par le SNUDI-FO et relative au respect des notifications MDA. Nous avons indiqué qu'il s'agissait là d'un **indicateur fort** : sur 117 notifications, 26 ne sont pas respectées (4 orientations ITEP ou IME non respectées, et 22 notifications relatives à la présence d'un AESH ou au non-respect du temps de présence ou encore du type de présence)

Monsieur le Recteur est surpris de constater que des notifications propres à l'accompagnement des élèves puissent ne pas être honorées. **Il s'engage à vérifier auprès des différents services.** Néanmoins, au sujet des orientations non-respectées, le Recteur assure qu'il n'est pas le bon interlocuteur, et qu'il faudrait que nous nous adressions à l'ARS et aux organismes médico-sociaux.

Le SNUDI-FO a rappelé que des personnels se retrouvaient en très grande souffrance parfois, et recevaient des réponses non-adaptées (intervention d'un CPC, remise en cause de la pratique pédagogique, de l'organisation de la classe...) Aucune politique de prévention n'est mise en œuvre en dehors de l'EMR qui ne répond absolument pas aux problématiques des conditions de travail et de la santé des collègues. Nous avons fait le lien avec l'absence de médecine de prévention.

- **Augmentation indiciaire des AESH**

L'indice actuel des AESH dans l'académie est de 325 depuis janvier 2019. Comme le prévoit la réglementation : « La rémunération des AESH fait l'objet d'un examen triennal au regard des entretiens et des rapports d'activité permettant d'apprécier leur valeur professionnelle et leur manière de servir. L'évolution de la rémunération ne peut excéder 6 points d'indices majorés tous les 3 ans. »

Nous avons fait remonter les besoins urgents des AESH (salaires misérables, retard dans les traitements, travail à temps partiels imposé, précarité et conditions de travail parfois très difficiles...) et l'impact de la gestion des AESH avec l'introduction des PIAL (17 dans le 53) et dont l'organisation reste encore floue (responsable, coordonnateurs, rémunérations...) Il précise que la gestion interne des PIAL ne le concerne pas, et que cela n'est pas son problème. Pour lui, l'objectif est d'honorer toutes notifications des élèves à besoins particuliers et

Monsieur le Recteur est conscient des problématiques qui peuvent en découler. Il explique que dans le cadre du CHSCT académique, une réflexion a déjà été engagée. Il a, à son initiative, prévu une réunion en décembre pour travailler sur cette problématique avec tous les IEN de l'académie en charge de la question des « élèves à besoins particuliers », ainsi que les démarches que les IEN doivent apporter en soutien aux enseignants. Pour le SNUDI-FO les réponses « pédagogiques » de l'institution ne sont pas des solutions, et font la plupart du temps culpabiliser nos collègues.

Protection fonctionnelle accordée dans une situation d'agression d'une enseignante par un élève : comment devrait-elle être mise en œuvre par le DASEN et l'IEN ?

La délégation a interrogé Monsieur le Recteur sur la mise en œuvre de la protection fonctionnelle par le DASEN et les IEN ; protection fonctionnelle qu'il a accordée à des collègues que nous représentons. Le Recteur assure que les collègues concernées pourront bénéficier de toute l'assistance juridique nécessaire et que l'administration honorera ses obligations en matière de prévention dans ce cadre. Nous saurons le rappeler à nos responsables locaux.

de permettre l'augmentation des quotités horaires des personnels AESH. Malheureusement, la réalité du terrain dépasse parfois la fiction, comme nous avons pu le lui faire constater...

Nous avons demandé l'augmentation indiciaire à minima d'un point pour les AESH, ainsi que la possibilité pour les AESH qui en font la demande d'augmenter leurs quotités horaires. Le Recteur indique que les budgets sont clos. Nous avons demandé quand cela pourrait être prévu ; réponse : « ce n'est actuellement pas prévu ! » Et ajoute qu'il ne connaît pas les orientations nationales concernant ce sujet, ni les moyens qui lui seront alloués pour l'année prochaine.

Nous avons demandé à Monsieur le Recteur de prévoir des frais de déplacements lorsque des AESH sont amenés à se déplacer au sein du même PIAL. Sans exclure cette possibilité, le Recteur élude une réponse claire.

- *Convention ruralité :*

Le SNUDI-FO a rappelé qu'en Mayenne, il y avait 93 « petites écoles » à 2, 3 ou 4 classes : bonne ambiance de travail, proximité avec les familles... les zones rurales ne sont pas des zones privilégiées, ce sont même les plus défavorisées dans notre département (Cf. plan illettrisme...). Elles subissent déjà une réduction de la présence des services publics avec la suppression des bureaux de poste, des trésoreries, des maternités et des services de santé. Le département de la Mayenne a subi 7 fermetures d'écoles rurales en 4 ans (+regroupements d'écoles)

Nous avons donné les éléments suivants :

2019: fermeture de CIGNE et HOUSSEAU BRETIGNOLES

2018: fermeture de LARCHAMP et BOULAY

2015: fermeture de St LOUP du GAST et COUESMES-VAUCE

242 communes en Mayenne. 162 communes avec au moins une école publique sur son territoire. 80 communes (soient 1/3) qui n'en aurait pas.

La convention ruralité (*Convention pour une stratégie Territoriale d'Evolution de l'Offre Scolaire Publique en Mayenne au bénéfice de la Réussite de Elèves*) a été imposée à l'ensemble des communes du département en 2018. 44 conventions ont été signées sur le territoire national (au 31 août 2018) ; et le ministre souhaite encore développer ces signatures. Une première convention avait été initiée à titre expérimental dans le Cantal où elle avait installé les maires comme organisateurs des services de l'État en leur donnant la main sur la gestion des postes et l'organisation pédagogique en échange de regroupements d'écoles. Cela s'est concrètement traduit par la fermeture de postes et par des fusions d'écoles. Nous avons également évoqué une autre conséquence de cette convention départementale, à savoir l'imposition de convention locales, hors cadre RPI comme à la Rouaudière ou à Cigné par exemple. Pour monsieur le Recteur cette convention ruralité, a selon lui pour objectif de « préserver les écoles qui normalement seraient fermées, si l'on respectait les seuils habituels ». Il ajoute que « grâce » à la convention ruralité, notre département

a bénéficié de 5 postes supplémentaires, et qu'il s'agit « d'un effort de la nation ».

Pour le SNUDI-FO, les moyens pour l'école ne doivent pas être rationalisés, et d'ailleurs comme pour la santé, l'école ne devrait pas être considérée comme un coût. Les enseignants, ne devraient pas avoir à s'adapter à la rigueur budgétaire. Aujourd'hui, c'est bien de postes dont nous avons besoin, des postes classes, des postes pour les RASED, complètement décimés, des postes dans les structures d'enseignement spécialisé...etc Cela se vérifie par ailleurs sur l'ensemble des départements de l'académie. Rationaliser c'est clairement enlever des moyens et cela est lisible dans la convention ruralité mayennaise. **Cependant, l'objectif non déclaré est purement économique : c'est la récupération de postes, cela se vérifie dès la première année durant laquelle cette convention a pu s'appliquer, à savoir la carte scolaire 2019.**

Nous estimons que les structures rendues possible par la Convention ruralité va ligoter progressivement les maires et les soumettre à ce qui ressemblera à un chantage permanent : ou bien ils accepteront les propositions de regroupement/fusion et participeront à la destruction de l'école communale ou... on leur imposera les mesures de toutes façons décidées à l'avance. Le SNUDI-FO, s'oppose depuis toujours à la gestion territoriale de l'école.

Le SNUDI-FO ne peut s'empêcher de faire le lien avec la politique menée actuellement. Guidée par CAP 22 (dont l'objectif est d'opérer des économies sur les services publics), la loi de transformation de la Fonction Publique et la loi Blanquer viennent concrétiser les initiatives expérimentales de ce type : accompagnement rapide de la baisse des dépenses publiques. Pour cela, les moyens ont déjà été annoncés et écrits : rationalisation, concentration et mutualisation des services publics non régaliens (*L'Education Nationale en fait partie*), transfert au secteur privé, voire, dans certains cas, leur suppression pure et simple !