

Compte-rendu CHSCT du 22 mars 2022

Les comptes-rendus FO sont tous accessibles à cette adresse : <https://snudifo-53.fr/chsct/>

Membre de l'administration présents : Denis Waleckx (directeur académique), Marc Vauléon (secrétaire général)
Invités : M. Letourneux (IEN ASH), Mme Bellanger (Chef de division DIPPAG), Dr Arnault (médecin scolaire), Mme Pigné (AEMS), Mme Houdin (assistante GRH), Yann Peschard (personne ressource SST du DASEN), Mme Guéranger (assistante sociale des personnels)
La délégation FNEC-FP-FO : Frédéric Gayssot (PE-directeur d'école), Stève Gaudin (PE)
Les représentants du personnel : FNEC-FP **FO** (2) – FSU (2) – UNSA (1) – CGT (1)

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. C'est en ce sens que nous intervenons en CHSCT et que nous les faisons exister. Au CHSCT les représentants FNEC-FP FO représentent TOUS les personnels de l'Education Nationale (PE, Certifiés, Agrégés, PLP, AESH, administratifs, infirmières, assistante sociale, médecin scolaire, IEN... Contrairement à ce que nous pouvons parfois lire ou entendre, les représentants au CHSCT ne sont pas élus mais désignés par leur organisation syndicale. Le CHSCT n'est pas une instance paritaire.

La déclaration FNEC-FP FO 53

Ce CHSCT s'est tenu à la DSDEN. Il a duré 3H30.

Sommaire

Situation sanitaire (demande FO)	2
Fiches RSST.....	4
Visites d'établissement	4
Situation à l'école Gérard Philippe de Laval (Radon).....	4
Situation au lycée Réaumur Buron de Laval	5
Plan égalité Hommes/femmes	6
AESH (demande FO).....	6
Inclusion scolaire / école inclusive (demande FO)	7
Direction d'école : allègement des tâches.....	8
Conséquences de la suppression du poste de principal adjoint au collège Sévigné de Mayenne sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels de l'établissement (demande FO)	9
Questions diverses FO :	10
Des outils à disposition :	10

Avis (proposés par FO)

Avis 1 : Le CHSCT réuni le 22 mars 2022, au regard du manque de remplaçants, demande la suspension des formations constellations.

✘ Abstention : UNSA (1) FSU (1)

✔ POUR : FO (2) FSU (1) CGT (1)

Avis 2 : Considérant l'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'équipe de direction comme de l'ensemble des personnels du collège Sévigné de Mayenne, le CHSCT départemental de la Mayenne, réuni le 22 mars 2022 s'oppose au projet de suppression du poste de principal adjoint et demande le maintien d'une équipe de direction complète sur l'établissement.

✔ POUR : FO (2) FSU (2) UNSA (1) CGT (1)

Avis 3 : Au regard des conséquences sociales qu'ont les brutales augmentations du prix des carburants, le CHSCT D de la Mayenne demande la réévaluation urgente des taux des indemnités kilométriques, de l'ISSR et de la valeur du point d'indice.

✘ Abstention : UNSA (1)

✔ POUR : FO (2) FSU (2) CGT (1)

PV du 25 juin et du 23 novembre

La réglementation prévoit que les PV soient envoyés dans un délai d'un mois aux membres du CHSCT. Les délais n'étant pas respectés, la délégation FO s'est abstenue.

PV du 23 novembre 2021 :

✘ Abstention : FO (2)

✔ POUR : FSU (2) UNSA (1) CGT (1)

PV du 25 juin 2021 :

✘ Abstention : FO (2)

✔ POUR : FSU (2) UNSA (1) CGT (1)

Situation sanitaire (demande FO)

Pour rappel, dans le département, FO et CGT avaient refusé de cautionner les « instances partenariales » mises en place par ce gouvernement. ([en savoir plus](#))

Nouveau protocole sanitaire en application depuis le 14 mars. L'administration nous confirme une évolution à la hausse de l'épidémie dans les établissements, après une baisse significative. L'ARS envisage d'arrêter les campagnes de dépistage dans les établissements. La délégation FO a interpellé le DASEN à ce propos, qui répond être tributaire des « décisions » de l'ARS.

La délégation FO a également rappelé que cette gestion avait eu bien des retards à l'allumage. Au-delà des masques protecteurs que nous avons reçu la veille de la publication d'un énième protocole qui ne l'imposait plus, FO a aussi dénoncé le manque de moyens humains, pour le remplacement, pour la médecine scolaire, pour la gestion des contact-tracing toujours imposés aux directeurs, directrices, médecins scolaire, infirmières, ou gestionnaires.

IA : « les protocoles s'adaptent aux situations »

• Absences non remplacées 1^{er} degré :

En Mayenne, en février 2022, il y a eu 205 absences de PE non remplacées. 205 journées à gérer le chaos dans les écoles, 205 journées sans instruction et sans enseignement pour les élèves. Du 1^{er} mars au 14 mars, ce sont 160 absences non remplacées.

La délégation FO a rappelé que le manque de personnels, le manque de remplaçants, n'est pas un problème ponctuel conséquence d'une situation particulière (l'épidémie de Covid19) ; c'est bien un problème structurel qui s'aggrave d'année en année, Covid19 ou pas. Cette situation pénalise les élèves dont le droit à l'instruction et à la scolarisation est remis en cause tout comme elle aggrave les conditions de travail des enseignants présents, dont les classes sont bien souvent surchargées avec l'accueil d'élèves scolarisés dans d'autres classes.

La délégation a rappelé son exigence d'abandon des formations constellations-PPCR, qui, en plus du contexte actuel, ponctionne les brigades de remplacement. C'est en ce sens que nous avons proposé l'avis suivant en séance, avec l'accord de la FSU et de la CGT :

Avis 1 : Le CHSCT réuni le 22 mars 2022, au regard du manque de remplaçants, demande la suspension des formations constellations.

✘ Abstention : UNSA (1)

☑ POUR : FO (2) FSU (2) CGT (1)

Rappel Avis CHSCT précédent : Considérant l'impact sur les conditions de travail des personnels, le CHSCT de la Mayenne se prononce pour l'abandon du dispositif des constellations mis en place dans le cadre de l'accompagnement PPCR. Le CHSCT de la Mayenne demande le retour au libre choix des formations.

☑ FO (2) : POUR

✘ UNSA (1) : CONTRE

✘ FSU (2) et CGT (1) : ABSTENTION

La délégation FO a également demandé des précisions sur les formations « **autisme** » proposées dans les écoles avec UEEA. L'IEA ASH prétend qu'il s'agit de formations sur temps de présence élèves, de 63 heures sur 3 semaines et qui concerne TOUTE l'équipe de l'école.

Le SNUDI-FO 53 invite les collègues du 1^{er} degré à continuer de signaler les absences non-remplacées au syndicat, et à être très prudents sur leur responsabilité lorsque ce type de situation se présente. ([Plus d'informations](#))

IA : « *J'assume avoir maintenu ce type de formation, j'en suis fier. Les retours que nous avons du terrain sont très positifs.* »

La délégation FO a indiqué à l'IA qu'elle demandait toujours l'abrogation de PPCR dont découlent ces formations, et que bien des collègues faisaient remonter au syndicat, des formations intrusives et évaluatives. Par ailleurs, des disparités existent selon les circonscriptions, en particulier au sujet des co-observations en classe.

A noter que le DASEN a eu un discours étrangement très politique à la veille des élections présidentielles, faisant références aux expérimentations, aux formations pendant les vacances et au temps de travail, allant même jusqu'à dire « **C'est le sens de l'histoire** ».

La délégation FO s'est offusquée de cette position très ambiguë. Pour FO, un DASEN, haut fonctionnaire se doit d'être uniquement au service de l'Etat et non d'un gouvernement quel qu'il soit.

FO est également intervenu sur les absences non-remplacées dans le 2nd degré. L'IA n'avait aucun élément à nous communiquer.

FO a interrogé l'administration sur le nombre d'AESH non-remplacées. Cela représente par année, 40 ETP (équivalent temps plein). Cela s'ajoute au manque important d'AESH, et au nombre de démissions à prendre en compte. La situation est donc bien catastrophique. (Voir plus bas, sur le point AESH mis à l'ordre du jour par FO), **d'autant que si à**

chaque démission, l'enveloppe financière est ré-abondée (avec délais), chaque AESH qui démissionne n'est pas systématiquement complétée par un recrutement ! C'est évidemment à mettre en lien avec la situation de grande précarité des AESH.

Fiches RSST

Compte rendu du GT fiches RSST :

✘ Abstention : FO (2)

✔ POUR : FSU (2) UNSA (1) CGT (1)

La délégation s'est abstenue pour plusieurs raisons. D'une part, si c'est la FNEC-FP FO qui a proposé il y a plusieurs années l'organisation de groupes de travail pour permettre l'étude de l'ensemble des fiches RSST, ceux-ci ne doivent en aucun cas justifier le fait d'éluider des situations. D'autre part, bien des situations SST n'ont absolument pas été résolues au sens d'amélioration des conditions de travail ou de mesures de prévention prises comme nous le demandions ou encore de faire cesser un danger auquel sont exposés parfois les collègues. C'est donc en toute cohérence, que la délégation s'est abstenue.

La délégation est intervenue sur toutes les situations qui lui ont été confiées, et a obtenu satisfaction sur la plupart. Tous les collègues concernés sont contactés par les représentants FO.

Visites d'établissement

La crise sanitaire a fait prendre un retard considérable pour les visites d'établissement par une délégation du CHSCT. Néanmoins, cela n'empêche pas les représentants FO au CHSCT de visiter continuellement, régulièrement et chaque année (pas uniquement pendant les années d'élection professionnelle), d'alerter, et d'émettre des préconisations.

Avec l'accord de l'ensemble des collègues, FO a proposé la visite de l'école Eugène Hairy de Laval, au regard des problèmes récurrents et persistants de qualité de l'air. Les visites peuvent concerner tout ce qui relève de la santé, de la sécurité ou de vos conditions de travail.

Situation à l'école Gérard Philippe de Laval (Radon)

Suite aux différentes interventions en CHSCT, des travaux ont été réalisés à l'école. Les collègues travaillent désormais dans des conditions sereines ne craignant plus pour leur santé que ce soit au niveau du taux de becquerel / m³, ou plus largement pour la qualité de l'air dans les salles de l'école. La délégation a par ailleurs fait le lien entre la réalisation de ces travaux, et les conditions sanitaires de sécurité qui s'imposent encore dans trop d'établissements. C'est le cas notamment pour bon nombre d'établissements lavallois. C'est pourquoi FO invite les collègues à utiliser tous les leviers avec leur syndicat pour faire valoir des conditions décentes d'exercice, dans des locaux sains.

Comme pour l'amiante, FO invite tous les personnels (directeurs, chefs d'établissements, adjoints, professeurs, AESH, personnels administratifs...) à demander par écrit les résultats des mesures effectuées pour connaître leur exposition au radon. Vous trouverez un modèle de courriel sur le site du SNUDI-FO 53, à adresser à la collectivité, à votre supérieur hiérarchique et au syndicat.

La FNEC-FP FO exige, comme pour l'amiante, que le radon fasse partie intégrante de l'élaboration du **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels** (dont la responsabilité unique incombe à l'employeur c'est-à-dire aux représentants du Ministre le Recteur et DASEN). Sur la base de cette évaluation, reposant notamment sur l'étude des différentes mesures, l'employeur se doit d'intervenir auprès de la collectivité de rattachement (mairie, conseil départemental, conseil régional) et/ou de protéger ses agents.

Rappel : [compte-rendu du CHSCT spécial RADON](#)

La FNEC-FP FO invite les collègues concernés ou se sachant exposés à prendre contact avec le syndicat. Les membres FO au CHSCT peuvent également se déplacer sur place sur demande.

Situation au lycée Réaumur Buron de Laval

L'administration aurait été informée de plusieurs cas de cancer sur l'établissement. Nous ne savons pas qui a fait remonter cette information. L'administration a donc rendu compte des mesures Radon effectuées, et qui sont largement en dessous du seuil.

La délégation FO est donc intervenue, pour rappeler que bien des établissements, lavallois notamment, étaient concernés par la présence d'amiante, et que c'était le cas de cet établissement. FO a demandé la vérification du DTA et a porté les demandes suivantes si un lien était fait entre ces cas de cancer et l'amiante. Par ailleurs FO a précisé qu'il s'agissait d'un type de cancer (la plèvre) lorsqu'il s'agissait d'une exposition à l'amiante.

Voici les demandes que la FNEC-FP FO 53 porte :

- Le nombre de demandes en reconnaissance de maladie professionnelle
- Le suivi régulier par le CHSCT de la situation au lycée Réaumur-Buron de Laval
- L'information régulière des membres du CHSCT avec le compte-rendu des dispositions mises en œuvre par l'employeur pour l'ensemble des bâtiments
- Le suivi médical des collègues exposés à l'amiante
- Qu'une fiche d'exposition à l'amiante soit annexée au dossier médical professionnel des collègues concernés
- Une visite médicale pour l'ensemble des personnels de l'établissement
- La vérification et l'actualisation si nécessaire des DUERP pour le lycée Réaumur Buron
- Un état des lieux exhaustif de l'amiante dans les établissements scolaires et services de l'Education Nationale dans le département (demande déjà formulée par FO depuis juin 2016)
- La prise de contact de l'autorité administrative avec les agents ayant exercé au lycée Réaumur Buron (retraités ou changement d'affectation)
- La communication d'un état des lieux précis de l'amiante dans les établissements et services du département

La FNEC-FO FO 53 invite tous les personnels qui le souhaitent, ou qui ont des doutes sur la présence d'amiante sur leur lieu de travail, à vérifier si ce document a été communiqué par la collectivité. Si ce n'est pas le cas, il faut le demander. Solliciter le syndicat qui peut vous aider dans votre démarche.

Rappel interventions (CHSCT) FO en 2017 :

FO rappelle l'existence du rapport de 2016 de l'ONS. On notera que dans les conclusions de ce rapport la commission propose :
- D'Informen en priorité les chefs de service de leurs responsabilités et obligations dans ce domaine (Circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique NOR : RDFF1503959C).

- De rappeler que la présence et l'actualisation du dossier technique amiante (DTA) sont obligatoires pour permettre aux personnels de bénéficier des dispositifs du plan amiante.

Pour rappel, la FNEC-FP FO a déjà demandé la communication d'un état des lieux précis de l'amiante dans les établissements où les agents de l'EN exercent. En juin 2016 dernier, 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. Cette responsabilité est clairement identifiée dans la réglementation : Décret n°82-453 du 28 mai 1982.

L'IA s'était déjà engagée à relancer les collectivités au mois de novembre. Cela n'a pas été suivi d'action. L'IA s'engage à nouveau. Il comptait s'adresser à l'AMF. Pourquoi l'IA ne s'adresse-t-elle pas directement à la préfecture ? Il nous indique que c'est plus facile avec le partenaire qu'est l'AMF. Finalement il décide de s'adresser à la préfecture pour les informer de leur démarche. Pour la FNEC-FP FO, l'AMF n'a pas vocation à représenter les maires du département.

Rappel interventions (CHSCT) FO en 2018 :

Les responsables administratifs ont 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. L'AMF va rappeler aux maires leurs obligations à ce propos, et concernant les écoles. Pour les collèges, il semble que le conseil départemental (CD) ait envoyé un courrier aux principaux en avril 2005. A cette date tous les DTA semblent être à disposition des chefs d'établissement.

Plan égalité Hommes/femmes

FO a rappelé que les mécanismes dit "compensatoires" sont bien souvent des formes de discriminations positives qui ne permettent pas de s'attaquer aux racines de ces inégalités. Par exemple pour les promotions des agents, lorsque le pourcentage de femmes promouvables se retrouve identique dans les promus.

Cependant, même si nous partageons ce constat d'inégalités entre les femmes et les hommes, nous ne revendiquons pas au à FO cet "équilibre" dans l'avancement des carrières. "Équilibre" que nous jugeons stigmatisant puisque le sexe des PE devient un critère "objectif" pour l'avancement ! La question des écarts de carrière et de salaires, entre les hommes et les femmes est majeure, les causes doivent en être clairement identifiées et combattues par des mesures précises permettant aux femmes de ne pas être lésées dans leur déroulement de carrière, notamment, par exemple, par la prise en compte intégrale des périodes de congé parental pour l'avancement. La mise en place d'un mécanisme de compensation, basé sur des données statistiques imprécises, ne règlera rien, et a déjà ouvert la porte à de nombreuses contestations, puisque suivant les cas, des hommes et des femmes ont été lésés, du fait de leur sexe et des ratios.

La délégation FO a rappelé que c'est le statut général qui doit garantir l'égalité F/H.

Le gouvernement met en place dans les ministères un dispositif présenté comme devant lutter contre la violence, le harcèlement et les agissements sexistes. Pour FO, il s'agit de délayer les responsabilités de l'employeur en les faisant reporter sur les problèmes individuels qui peuvent se présenter entre agents.

La délégation FO a interrogé le DASEN sur un point hautement symbolique : n'est-ce pas le ministère qui a une pratique sexiste en maintenant plus de 120 000 femmes AESH sous le seuil de pauvreté ? N'est-ce pas lui qui est responsable des violences que l'on connaît dans l'institution de la part d'élèves, de familles ou des tensions dans les services.

Pour ce qui concerne le référent « égalité hommes-femmes », nous ne voyons pas à FO ce qu'un référent départemental pourrait apporter. Les membres du CHSCT ont tous un rôle d'alerte qui est bien défini, les raisons des inégalités entre les femmes et les hommes sont identifiées, la lutte contre la violence, le harcèlement et les agissements sexistes est de la responsabilité de l'employeur, les raisons et les causes sont elles aussi connues.

AESH (demande FO)

Remarque de la délégation FO en préambule : dans l'organisation de l'ordre du jour, FO rappelle que la situation des AESH ne concerne pas uniquement l'école inclusive, puisque ces agents travaillent aussi dans l'enseignement spécialisé, et également sur des temps "hors éducation nationale": périscolaire, cantine ...

AESH : voici les demandes portées et formulées par la FNEC-FP FO 53

Conséquences du sous-effectif sur la sécurité et les conditions de travail des personnels (*Quelques éléments : Combien d'AESH non-remplacés par jour, par mois, par semaine ? Quelles solutions pour les personnels sans accompagnement pour leurs élèves ? Quelles sont les possibilités de recrutement à ce jour ? Combien de démissions d'AESH à ce jour pour l'année scolaire 2021-2022 ? Ces moyens sont-ils récupérés ? Combien d'ETP AESH faudrait-il pour répondre parfaitement aux notifications de la MDA ?...*)

Réponses de l'IA :

Les absences non remplacées représentent 40 ETP par an. Pour le DASEN, l'accompagnement n'est pas une solution unique « *l'élève doit pouvoir se passer d'accompagnant.* »

Pour le DASEN, « *il y a des notifications surcompensées de la MDA* »

Pour le DASEN il faudrait 10 ETP d'AESH « ***pour répondre bien à l'école inclusive*** » !!! (Mais sous l'insistance de FO, le DASEN reconnaît que ce sont en fait 40 ETP pour répondre à TOUTES les notifications MDA !!!)

« Les PIAL permettent de la souplesse. » la FNEC-FP FO estime qu'il s'agit de flexibilité qui vient précariser un peu plus les AESH.

FO rappelle qu'il y a déjà eu 107 démissions d'AESH en 2020-2021 (sur 790 AESH aujourd'hui). La précarité dans laquelle sont placés ces personnels est indigne et insupportable. La délégation a porté les revendications : **un vrai statut, un vrai salaire, et l'abandon des PIAL** qui sont une machine à mutualiser et à précariser.

La délégation FO a rappelé le besoin de reconnaissance de professionnalité des AESH, que ne passera que par la réponse aux revendications : **un vrai statut, un vrai salaire et l'abandon des PIAL !**

Pour le reste, la délégation a répondu au DASEN, sur cette notion de « *bien répondre à l'école inclusive* ». Le DASEN estime désormais qu'il n'a pas à suivre les notifications (tellement plus simple) sous couvert d'autonomie de l'élève !!! FO s'est offusquée de cette position dogmatique qui répond aux objectifs du gouvernement actuel comme du précédent en matière d'inclusion à tout prix en milieu ordinaire, contre l'enseignement spécialisé, les structures de soin, les IME et ITEP...

La politique de l'inclusion à tout prix et au rabais se fait au détriment des structures et établissements spécialisés. FO a dénoncé le manque de moyens consacrés à l'accompagnement.

La FNEC-FP FO n'accepte pas que notre ministère et l'Etat soit dans l'illégalité sur la question de la scolarisation des élèves bénéficiant d'une mesure de compensation de la MDA.

Inclusion scolaire / école inclusive (demande FO)

[A lire notre journal départemental sur l'inclusion scolaire \(témoignages, interventions du syndicat...\)](#)

A propos de l'inclusion scolaire et de l'école inclusive, et pour répondre aux demandes précises de la FNEC-FP FO, l'IA indique qu'il y a « *10% des élèves qui ne sont pas en milieu ordinaire, c'est difficile de faire mieux. On pourra peut-être atteindre 92% 93% en milieu ordinaire mais pas plus !* »

IA : « Il y a une quarantaine d'élèves qui peuvent poser problème »

95 élèves sont en attente d'une place en ITEP (ou dispositif ITEP SESSAD)

68 élèves (et jeunes jusqu'à 20 ans) sont en attente d'une place en IME

A noter, la mise en place d'une plateforme pour dépistage de troubles neuroaux (PCO) pour les enfants de moins de 7 ans. Cependant au regard du manque de professionnels de santé, et du manque de moyens dans le spécialisé au nom d'une école inclusive érigée en dogme, nous voyons difficilement comment cet énième dispositif pourra venir répondre aux besoins des élèves et soulager le nombre incalculable de situations de souffrance dans les établissements dans les écoles, collèges et lycées.

La FNEC-FP FO 53 réaffirme :

Oui à la scolarisation adaptée aux besoins des élèves, en milieu ordinaire chaque fois que c'est possible, en établissement spécialisé chaque fois que nécessaire

Non à l'inclusion systématique et indifférenciée

Dénonciation des situations ingérables et/ou dangereuses

Défense des conditions de travail, de la sécurité des personnels et des élèves (notamment via les CHSCT)

LPI : mise en œuvre et conséquences sur les conditions de travail des personnels (demande FO)

Comme nous le pressentions, une version 2 édulcorée a vu le jour, et ce LPI devient un passage désormais obligé pour toutes demande d'orientation EGPA !

L'IEN ASH s'est voulu rassurant en indiquant que la « nouvelle version » était beaucoup plus simple, beaucoup plus fonctionnelle sauf que... il n'a pas lui-même accès à l'ensemble des fonctionnalités de cette version !

Le DASEN a souhaité que nous collaborions et que nous rassurions les collègues ! Seule FO a rappelé son indépendance vis-à-vis de l'administration.

Rappel des interventions FO en CHSCT le 23 novembre 2021 :

Il s'agit du Livret du Parcours Inclusif de l'élève, plate-forme numérique mise en place à la demande de la MDA qui doit permettre de collecter tous les éléments d'un dossier MDA (GEVA-sco, PAI, PPS...)

Il est déployé à titre expérimental sur la circonscription de Laval 2 depuis septembre puis sera étendu à tout le département en janvier pour être mis en œuvre en septembre 2022 sur l'ensemble du territoire.

FO a exposé que si le but recherché pouvait être compris (permettre de rassembler toutes les pièces d'un dossier MDA qui facilitera le suivi de l'élève concerné), l'utilisation de cette application nécessite d'y consacrer un temps important (cf le nombre d'items à remplir et le nombre de tutoriels mis à disposition) et pour l'instant ne fonctionne pas correctement ! De l'aveu même des chefs d'établissement qui l'ont expérimentée : elle demande beaucoup de temps car le nombre d'items à compléter est très important avec en plus des dysfonctionnements, parfois les codes ne fonctionnent pas !

Cette application accroît encore une fois les tâches des équipes. Quelle usine à gaz ! Elle nécessite par exemple l'envoi d'éléments au format papier (orientation EGPA notamment). Comment s'y retrouver ?

Demande FO : Pourquoi ce n'est pas la MDA qui se charge de sa mise en œuvre ?

Pourquoi ce sont les directeurs pour le primaire et les chefs d'établissement du secondaire qui devraient endosser la responsabilité de sa mise en œuvre ? Le secrétaire général avait botté en touche indiquant que des précisions seront apportées lors du prochain CHSCT par l'IEN ASH.

Pour notre ministère, l'intérêt de l'élève en situation de handicap résiderait-il dans la création de plateforme numérique plutôt que de structures de soins ?

Rappel avis CHSCT : Le CHSCT de la Mayenne alerte sur la mise en œuvre du Livret Parcours Inclusif et les risques liés à l'augmentation de la charge de travail des équipes enseignantes des premier et second degrés. Par ailleurs, aucun CHSCT n'a été consulté avant le déploiement de ce LPI, en contradiction avec l'article 57 du décret 82-453. Par conséquent, le CHSCT de la Mayenne demande l'abandon de cette expérimentation.

✓ FO (2) : POUR

✗ UNSA (1) : CONTRE

✗ FSU (2) et CGT (1) : ABSTENTION

Direction d'école : allègement des tâches

FO a rappelé que l'actuelle mise en place de la loi Rilhac ([lire à ce propos les informations faisant suite aux CTM du 16 mars](#)) - ne répond pas absolument pas aux revendications

Les situations RSST mettent en avant le mal-être persistant de très nombreux directeurs. Le syndicat est régulièrement saisi de situations intenable.

Pour le DASEN et l'UNSA, cette loi va dans le bon sens et est « intéressante ». L'IA donne pour exemple l'augmentation des décharges, les PPMS, et la simplification des tâches !

FO a répondu qu'il n'y avait pas besoin de loi pour augmenter les décharges (comme cela se faisait avant la promulgation de cette loi), qu'il n'y avait pas besoin de loi pour rappeler les responsabilités de l'employeur pour la rédaction des PPMS, et qu'il ne fallait pas systématiquement associer « allègement des tâches » avec « dématérialisation » qui bien souvent était synonyme d'augmentation de la charge de travail. FO est revenu sur l'exemple de l'application ADAGE...

Conséquences de la suppression du poste de principal adjoint au collège Sévigné de Mayenne sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels de l'établissement (demande FO)

Saisi par les personnels de l'établissement, FO a porté leurs revendications lors de ce CHSCT : le maintien d'une équipe complète de direction (principal + principal adjoint)

Le DASEN affirme que la direction unique en EPLE n'a aucun impact sur les conditions de travail, et sur le fonctionnement des établissements. Les regroupements sont une bonne chose selon lui, car il faut aussi répondre à « une logique budgétaire ».

La délégation FO a rappelé qu'elle n'était pas comptable des logiques budgétaires, qui vont dans le sens des politiques d'austérité et de casse des statuts des personnels, mais qu'elle portait ici les revendications des personnels.

L'avis suivant a été adopté :

Considérant l'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'équipe de direction comme de l'ensemble des personnels du collège Sévigné de Mayenne, le CHSCT départemental de la Mayenne, réuni le 22 mars 2022 s'oppose au projet de suppression du poste de principal adjoint et demande le maintien d'une équipe de direction complète sur l'établissement.

✓ POUR : FO (2) FSU (2) UNSA (1) CGT (1)

La FNEC-FP FO 53 se félicite d'avoir permis l'unité syndicale sur cette situation.

Face à une position qu'il a jugée « ambiguë », et « non-assumée » le DASEN a indiqué en pleine réunion : « L'UNSA a cautionné la suppression du poste de Sévigné et a voté la clé de répartition académique. C'est peut-être le manque de courage de ne pas assumer une certaine cohérence. Il est toujours plus facile d'être incohérent. On vote quelque chose au niveau académique et après, on ne l'assume pas sur le terrain. (...) moi je n'étais pas demandeur de la suppression du poste, mais je suis solidaire de la décision du Recteur. »

A propos de la direction unique :

IA : « Ça n'a aucun impact sur le climat scolaire » « ce n'est pas parce que l'équipe de direction est incomplète qu'il y a plus de saisines du CHSCT »

La FNEC-FP FO a rappelé qu'il y avait un indicateur objectif de l'état d'exaspération des personnels de direction, c'était celui de la grève du 13 janvier qui également mobilisé ces personnels.

FNEC FP 53
FO

Questions diverses FO :

- **Affiche “agressions et incivilités”, proposée par la FNEC-FP FO :** va être envoyée rapidement dans les établissements et services
- **Suivi des préconisations émises dans les rapports de visites d'établissements et services :** demande portée par FO depuis plus de deux ans. Nous attendons toujours de pouvoir traiter ce point que notre employeur semble vouloir laisser en l'état.
- **Evaluations d'établissements :** organisations, nombre d'établissements concernés, impact sur les conditions de travail des personnels (temps de travail, risques psychosociaux...) Ces évaluations d'établissement entrent dans le cadre de l'accompagnement collectif PPCR. FO s'oppose depuis le début à ces dispositifs ([lire notre note de 2019](#)) L'IA confirme à la délégation FO que ces évaluations ne sont réalisées qu'avec des établissements volontaires (même si ces auto-évaluations vont se généraliser et s'institutionnaliser dans le cadre de PPCR (que FO n'a pas signé). Pour le DASEN : « **On est toujours dans du volontariat, même si on doit parfois inciter et convaincre. Parfois on n'accepte pas forcément de gaïté de cœur.** » Il nous confirme la participation d'évaluateurs externes comme des élus ou des parents !!! IA : « **Comme pour le vélo, il faut se regarder pédaler !** » FO a rappelé que cela en disait long sur ces dispositifs. L'IA confirme ainsi notre analyse constante depuis des années. Nous invitons les personnels concernés, à refuser collectivement, avec le syndicat ; ces auto-évaluations d'établissements. FO rappelle que des consignes orales ou des propositions de mises en œuvre ne sauraient se substituer à des textes réglementaires, que les missions des enseignants s'exercent dans le cadre d'une réglementation écrite et que les décrets relatifs aux obligations de service des PE et aux missions des directeurs d'école n'ont pas été modifiés et ne prévoient pas de temps de travail consacré à des réunions mettant en œuvre les évaluations d'école ! Pour FO, il ne saurait être question de contraindre les équipes à du travail gratuit ! **FO interviendra pour défendre chaque personnel qui serait « choisi » pour participer à ces évaluations écoles et qui refuserait d'y prendre part. En cas de problèmes et/ou de pressions, n'hésitez pas à contacter le syndicat.**

Des outils à disposition :

[Utiliser le RSST \(registre santé sécurité au travail\)](#) [Fiche RSST départementale 1er degré](#)

[Fiche RSST départementale collège/lycée](#)

[Fiche RDGI \(registre danger grave et imminent\)](#)

[Droit de retrait](#)

[Flyer RSST](#)

Nous invitons les personnels du département de la Mayenne à venir renforcer les syndicats de la FNEC-FP FO en se syndiquant pour donner les moyens aux syndicats d'agir quotidiennement pour la défense des droits des personnels.

FNEC-FP FO 53 (tous les personnels) : f nec.fp.53@laposte.net – 02.43.53.42.26 (Fabien Orain, secrétaire départemental)

SNUDI-FO 53 (PE, PsyEN et AESH du 1er degré) : 06.52.32.30.45
contact@snudifo-53.fr / www.snudifo-53.fr

SN FO LC 53 (Profs, CPE et AESH des Lycées et collèges) : 07.80.43.74.45
snfolc53@gmail.com / <https://snfolc53.fr/>

SPASEEN FO (agents administratifs) : spaseen@fo-fnecfp.fr



Syndiquez-vous !

FNEC-FP FO 53, syndicats **FORCE OUVRIERE** de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle
10, rue du Dr. Ferron – BP 1037 – 53010 Laval Cedex
Tel. : 0243534226 – @ : f nec.fp.53@laposte.net