

Compte-rendu CHSCT du 13 octobre 2022

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

Membre de l'administration présents : Laurent Drault (IEN adjoint académique), Marc Vauléon (secrétaire général)
Invités : Mme Bellanger (Chef de division PRHAG -ex DIPPAG), Dr Arnault (médecin conseiller technique), Mme Subileau (AEMS), Mme Cailleau (assistante GRH), Mme Mory (médecin de prévention en visio), Mme Lambert (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 (2) – 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 près de 5 heures.

Sommaire

PV du 30 juin 2022	2
Rapport annuel médecine de prévention	2
Lycée Robert Buron :	4
Situation sanitaire :	4
Fiches RSST	5
Situation à l'école Eugène Hairy de Laval (Demande FO)	5
Rapport de visite du lycée Gaston Lesnard :	6
Direction d'école (Demande FO)	6
AESH (demande FO)	7
PsyEN (demande FO)	9
CSA	10



PV du 30 juin 2022

La réglementation prévoit que les PV soient envoyés dans un délai d'un mois aux membres du CHSCT.

FO s'est de nouveau abstenue sur les PV en raison du délai entre la tenue des réunions et le vote. Nous avons rappelé que les réponses aux avis adoptés ne sont pas faites par le DASEN, qui se défausse ainsi de ses responsabilités. La délégation FO a donc demandé, seule, le respect de la réglementation et exigé que le PV de cette réunion soit rédigé dans les délais réglementaires.

Rapport annuel médecine de prévention

Le Dr Mory a pu présenter son bilan pour l'année scolaire 2021-2022.

Rappel des coordonnées de Madame Mory : medecin-prevention53@ac-nantes.fr et 02 41 74 35 81

Un ETP médecin de prévention a été recruté pour le 44. Ce qui porte à 4 leur nombre dont 2 à mi-temps et une infirmière de prévention. (Florence Bardet : florence.bardet1@ac-nantes.fr)

Dans sa présentation, Le Dr Mory pointe l'état de délabrement de la médecine de prévention, dans l'académie mais aussi à l'échelle nationale, constat partagé par FO.

82% des consultations concernent des femmes.

Répartition des patients par âge : - de 25 ans (2%) / entre 25 et 34 ans (10%) / entre 35 et 44 ans (21%) / entre 45 et 54 ans (32%) / plus de 55 ans (35%)

La plupart des consultations sont à la demande des personnels (avec ou sans conseil de leur syndicat)

56% des patients viennent du 1er degré. 'est très souvent lié à l'accueil d'élèves en inclusion, à la gestion des troubles du comportement, à des affectations sur plusieurs écoles, parfois à des TMS (troubles musculosquelettiques) pour les collègues en maternelle notamment.

18% des patients viennent du collège.

12% des patients viennent du lycée.

8% des patients viennent des lycées professionnels.

Pour le 2nd degré (collège et lycée) les consultations sont aussi liées aux mutations parfois très éloignées du domicile, des TZR qui se retrouvent parfois très loin de chez eux, aux classes chargées...

6% des patients viennent d'un poste hors enseignement (administration, DSDEN...) ; les consultations sont principalement liées à des contraintes de temps de plus en plus serrées, la multiplication des objectifs à atteindre (lire à ce propos [notre déclaration](#))

La FNEC-FP FO fait évidemment le lien avec les conséquences des réformes qui sont venues ajouter de la charge de travail, aux budgets successifs qui dégradent nos conditions de travail, à l'accompagnement PPCR désormais permanent (constellations, évaluations d'établissements...), aux fusions de services dans notre administration, au manque de postes, à la situation inacceptable des AESH... Comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration, nos responsables, DASEN, Rectrice, Ministre fuient leurs responsabilités qui leur imposent, dans le cadre des CHSCT de tendre vers la prévention primaire* (ce que nous martelons à chaque réunion du CHSCT)

La **prévention primaire : c'est agir sur les facteurs de risques. L'objectif est de prévenir le risque à la source en se focalisant sur les causes ou les sources de risques psychosociaux présentes, pour les réduire ou les éliminer. Pour FO il s'agit de se concentrer sur toutes les réformes qui sont à l'origine de ces risques de plus en plus importants. La seule prévention des risques professionnels à mettre en œuvre est en priorité la prévention primaire qui tire le bilan des contre-réformes imposées, et qui prend en compte les revendications portées par la FNEC-FP FO.*



Pour le secrétaire général, la **RH de proximité*** qui pourrait pallier le manque de médecin de prévention ! La délégation est intervenue pour rappeler sa ferme opposition à ce type de transfert. En effet, cela amènerait inévitablement à des pressions exercées par notre institution qui transférerait la responsabilité des RPS à une origine individuelle culpabilisante et générerait, de fait, une auto-censure.



*La création des RH de proximité en 2019 fait suite à la mise en place de la loi Darmanin-Dussopt de « Transformation de la Fonction publique » du 6 août 2019, contre laquelle FO s'est battue et dont le syndicat revendique l'abrogation. Elle s'inscrit également dans l'engagement n°6 du Grenelle de l'éducation, « construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs ». **Dans les faits, la RH de proximité, ça peut être un personnel du service gestionnaire, votre IEN, votre chef d'établissement...etc L'idée n'est pas de chercher à améliorer les conditions de travail, mais plutôt de convaincre les personnels que le problème vient d'eux, que c'est la mise en oeuvre de leur travail qui pose problème...**

Comment ne pas faire le lien entre la « RH de proximité », outil de gestion des emplois et des compétences, avec les restructurations, les fermetures de postes, au moment où le gouvernement s'apprête à supprimer les CHSCT et réduire les compétences des commissions administratives paritaires ? Et comme le gouvernement veut supprimer 120.000 agents publics, il va regrouper les services, changer les missions des personnels, comme cela s'est passé à France Télécom, ou comme l'illustre la fusion des académies de Caen et de Rouen. On voit bien à quoi peuvent servir le volet « accompagnement » du PPCR et la formation continue à l'initiative de l'autorité hiérarchique. ([En savoir plus ?](#))

La délégation FO a fait remarquer au SG qu'il faudrait 10 médecins de prévention sur l'académie.

L'absence de médecin de prévention dans notre département a des conséquences lourdes sur la santé des personnels. Cela entraîne également des délais parfois très longs pour obtenir une consultation, d'autant plus dans des situations urgentes, qui se multiplient. Des consultations sont toutefois réalisées par téléphone, mais la qualité de ces consultations téléphoniques n'est évidemment pas la même qu'une consultation physique.

C'est en ce sens que FO mène une campagne dans le département pour le respect des demandes de visite médicale formulées par les collègues.

89 demandes ont en effet été adressées en copie au syndicat.

Nos responsables administratifs, et d'autres, refusent qu'on y donne suite ! Impensable !

Dans un contexte marqué par une des conditions de travail 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. Madame Mory, médecin de prévention l'affirme ; des visites médicales de prévention permettent évidemment de prévenir les risques professionnels, en particulier les RPS (risques psychosociaux).

FO ne saurait accepter que des arguments d'ordre financier soient opposés à la protection de la santé des collègues. FO avait proposé un avis en amont du CHSCT du mois de juin. Chacun jugera.

Avis : Le CHSCT de la Mayenne demande au directeur académique d'autoriser toutes les demandes de visite médicale formulées par les personnels du département, dans le respect de l'article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982 qui précise que : « Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier. »

✓ POUR : FNEC-FP FO (2) - CGT (1)

✗ ABSTENTION : FSU (2) - UNSA (1)

Lycée Robert Buron :

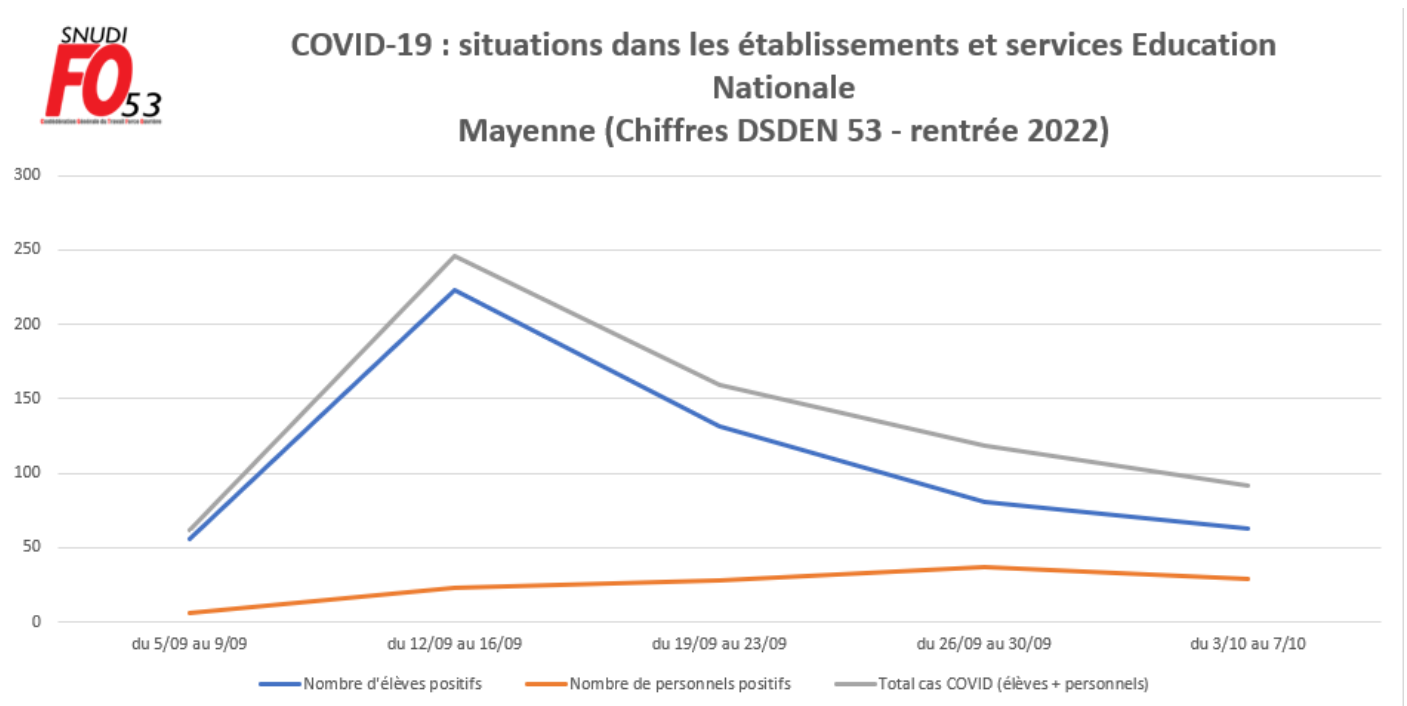
Des collègues maintenant à la retraite et ayant exercé sur l'établissement ont contracté des cancers. Pour le secrétaire général, il n'y aurait pas de lien avéré entre le cancer et l'environnement de travail.

La délégation FO a demandé à ce que tous les personnels exerçants et ayant exercé sur l'établissement puissent bénéficier d'une visite médicale, afin, si besoin, que le médecin de prévention puisse solliciter l'avis d'un service pathologique de l'hôpital. Une fiche d'exposition doit être annexé au dossier médical des personnels. Des études doivent pouvoir être menées pour diagnostiquer la cause de ces expositions et déterminer les mesures à prendre par l'employeur.

FO invite les personnels de l'établissement à se rapprocher du SNFOLC 53 pour connaître les démarches, le syndicat pouvant intervenir pour faire valoir ce droit, et cette nécessité.

Situation sanitaire :

Le taux d'incidence est en nette hausse (528,3 alors qu'il était de 108 fin août). Le taux de positivité est de 34,7 (17,5 fin août)



Dans le 1er degré, 44,4% des communes ont équipé les écoles de capteurs CO2. Cela représente 123 écoles publiques (56,9%) et 543 classes (soit 60,1% des classes).

Dans le 2nd degré, selon nos responsables, les 27 collèges du département sont équipés, à raison d'un capteur par salle de classe.

Un courrier du DASEN et du préfet a été adressé aux collectivités début septembre, pour rappeler notamment les aides de l'Etat pour l'équipement.

La délégation FO a ré-interrogé le SG au sujet d'une PsyEN qui était suspendue (pass vaccinal). Elle a été réintégrée.

Il reste des masques FFP2 à la DSDEN qui peuvent être fournis à la demande (Effectuer la demande auprès de K.Bellanger, cheffe de division PRHAG)

Fiches RSST

La délégation est intervenue sur les situations pour lesquelles elle était mandatée. Grâce aux différentes interventions du syndicat en amont du CHSCT, toutes les situations suivies par FO sont tout ou en partie satisfaites.

En juin, la FSU a proposé la dématérialisation des Registres Santé et Sécurité au Travail, ce qui satisfait une demande forte du ministère qui a déjà invité les Recteurs à dématérialiser tous les registres (RSST, DUERP...)

La délégation FO s'était opposée à la proposition de la FSU. (La dématérialisation des registres freine l'accès des représentants du personnel aux registres, alors qu'ils doivent pouvoir y accéder facilement dans les établissements et services. Par ailleurs, les collègues utilisent déjà une version dématérialisée quelque-part, puisque la quasi-totalité des fiches RSST sont envoyées scannées au supérieur hiérarchique et au syndicat.) Évidemment nos responsables se sont empressés de remettre le sujet sur la table ! Quand tu tends le bâton...

FO rappelle que la rédaction d'une fiche RSST n'impose pas le visa d'un directeur ou d'un chef d'établissement, et qu'une fiche peut totalement transiter par un représentant au CHSCT, ce que certains semblent méconnaître.

Situation à l'école Eugène Hairy de Laval (Demande FO)

Depuis 2019, FO accompagne les collègues de l'école qui sont confrontés à de sérieux problèmes de qualité de l'air.

Depuis trop longtemps, nous avons attendu une expertise et les travaux qui s'imposent (aucune VMC, traces de substances toxiques...etc)

Le 12 juin 2022, FO lance donc une procédure d'alerte, pour imposer au DASEN de prendre ses responsabilités.

Conséquences de la procédure d'alerte : l'ISST se déplace, un rapport sérieux et étayé est rédigé, le DASEN exige de la mairie de Laval une expertise approfondie par une entreprise indépendante.

Le rapport est finalisé depuis cet été (29 juin). Pour autant, **la mairie a attendu près de 3 mois pour le communiquer aux membres du CHSCT, au DASEN, à l'ISST et aux collègues de l'école** ! FO est intervenu auprès de nos responsables administratifs qui ont finalement obtenu ce rapport d'expertise mais ne nous en ont communiqué que seulement 2 pages sur 14 !

Pourquoi ? Qu'avaient-ils à cacher ?

Extraits des conclusions éloquentes de ce rapport : *“Les niveaux de contaminations bactériennes sont élevés voir très élevés pour un environnement recevant du public. A ce niveau de contamination bactérienne, il est possible qu'une gêne respiratoire soit ressentie par certains occupants. (...)Au vu des résultats observés sur les polluants mesurés, Il est conseillé d'augmenter la ventilation de la pièce...”*

On aurait donc laissé des agents exercer dans un environnement qui les exposait à des substances cancérigènes, et la mairie de Laval le savait ?

FO a pris contact avec le CIRC, qui confirme que les seuils seront abaissés par l'ANSES au 1er janvier 2023 ! FO a également pris contact avec l'ANSES. Pour bien comprendre la situation [lire notre courrier au DASEN du 15/10/22.](#)

Lors de ce CHSCT, la **délégation FO a demandé** :

- la mise en retrait immédiate des personnels exposés au formaldéhyde à des taux supérieurs à 10 microgrammes par m³ ;
- une visite médicale de prévention pour tous les personnels de l'établissement exposés à des substances nocives et cancérigènes (comme en juin 2022) ;
- la saisine de l'ARS au sujet des substances auxquelles sont exposés les agents de l'établissement
- le suivi médical des collègues de l'établissement ;
- la mise en annexe de toutes les pièces démontrant le lien avec une exposition à des substances nocives pour la santé, au dossier médical administratif des collègues et celle d'une fiche d'exposition au dossier médical professionnel ;

- l'actualisation du DUERP sous la responsabilité du chef de service ;
- la saisie en urgence par le DASEN la collectivité de rattachement pour qu'une analyse d'expertise soit commanditée sur l'ensemble de l'établissement ;
- La délégation FO a exigé des garanties pour la mise en œuvre de ces dispositions.

A l'issue du CHSCT nous obtenons : la visite médicale, la saisine de l'ARS (face à notre insistance, l'ARS a été contactée dès le vendredi matin par le DASEN), l'actualisation du DUERP.

Néanmoins, toutes les demandes n'ayant pas été satisfaites, la FNEC-FP FO a fait un signalement dans le RDGI (registre danger grave et imminent) et écrit au DASEN dès le lendemain. ([Lire notre courrier au DASEN](#))

Dernière minute : suite au signalement, FO obtient ce lundi 17/10/22 toutes les garanties demandées en accord avec les collègues ! L'affaire n'est pour autant pas close, la mairie de Laval doit commanditer une nouvelle étude et respecter l'expertise de l'ARS qui devrait arriver sous peu.

Rapport de visite du lycée Gaston Lesnard :

Pour rappel, la FSU et l'UNSA ont souhaité co-rédiger le rapport de visite avec l'administration, lors d'un groupe de travail. FO s'y était opposé rappelant que les représentants du personnels pouvaient très bien se mettre d'accord ensemble, et sans l'administration. En toute indépendance, FO s'est donc abstenu d'y participer..

La délégation n'a pas manqué de rappeler qu'elle demande systématiquement le suivi des préconisations émises dans les rapports de visite, et que cela est toujours refusé par nos responsables, en n'y répondant pas tout simplement. FO a fait remarquer que les préconisations émises dans le rapport de visite du Lycée Gaston Lesnard en novembre 2014, n'avaient tout simplement pas été prises en compte, et étaient inconnues des autres représentants du personnel. Nous avons été les seuls à considérer que cela avait de l'importance.

FO rappelle que le suivi des préconisations n'était pas la création de ce tableau, de signatures, de coups de tampon ou de protocole de visite. Le suivi des préconisations, c'est faire en sorte que l'employeur mette en œuvre des dispositions pour réduire ou enlever toute forme de risque professionnel.

Nous refuserons toujours ces "tableaux", "outils" et autres "protocoles de visite" qui limiteraient et cadreraient à la fois nos interventions, et nos comptes-rendus. Nous voulons garder toute liberté d'action et d'intervention durant ces visites.

FO demande depuis des années ce suivi des préconisations émises. **Pourquoi le DASEN refuse de mettre en œuvre le suivi effectif des préconisations émises lors des visites CHSCT ? Poser la question, c'est y répondre.**

Direction d'école (Demande FO)

•pHARe :

Suite à notre [entrevue du 5 octobre](#) dernier avec le DASEN, FO a souhaité revenir sur ce nouveau dispositif imposé aux directeurs et directrices d'école.

Pour l'administration, pHARe est rendu obligatoire par "un cadre juridique nouveau" (sans que jamais il ne puisse citer la source réglementaire, en dehors de la [loi de mars 2022](#), qui ne peut se substituer au statut particulier de PE). Face à l'insistance des représentants FO, l'IEN adjoint reconnaît finalement qu'il souhaite imposer pHARe en ne prenant appui que sur la brochure publicitaire du ministère, et les consignes ministérielles !

Sommes-nous désormais placés sous le diktat du ministre et du gouvernement ? Est ce que notre statut, et nos ORS sont désormais à ignorer ?

FO rappelle que le service des PE est toujours encadré par notre statut particulier et par les décrets afférents.

Si l'IEN adjoint, en réponse à notre question, indique qu'un agent qui ne mettrait pas en place pHARe engagerait sa responsabilité individuelle (menace inacceptable), il révisé son propos face aux représentants FO, en ajoutant "Oui, mais ce protocole on l'utilise en tant que de besoin".

Pour ce qui est d'évoquer PHARe en conseil d'école, FO a rappelé que c'est seulement le directeur qui a la prérogative pour fixer l'ordre du jour du conseil d'école. Ni l'IEN, ni le DASEN ne peuvent imposer quoi que ce soit au conseil d'école. (Attention, avec la mise en application de la loi Rilhac, le DASEN pourrait demander cet ajout par délégation de compétence.)

La délégation a précisé que la lutte contre le harcèlement (dont tout le monde ne peut être que d'accord sur le fond), était bien inscrite dans les programmes (EMC) et que nos collègues PE avaient (encore) un statut particulier qui garantissait la liberté de mise en œuvre de ces programmes.

La délégation FO a rappelé à nos responsables que les directeurs et directrices d'écoles, ne devaient en aucun cas contractualiser ou signer telle ou telle convention dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Notons que c'est le GDDE* (groupe départemental direction d'école) groupe de travail officieux et non représentatif, qui après avoir élaboré un document d'auto-positionnement pour les évaluations d'école, a validé un « protocole » pour la mise en place de PHARe... qu'on se le dise !

FO exige le respect des obligations de service des PE, le respect du décret de 89 pour les directeurs, l'abandon de la loi Rilhac, l'abandon des GDDE et le volontariat pour l'utilisation du programme PHARe.

La FNEC-FP FO 53 saisit dès à présent le service juridique de la fédération, et mettra tout en oeuvre pour le respect des obligations de service des personnels.

Les GDDE* regroupe des représentants de notre administration, des directeurs et directrices triés sur le volet, la référente directrice départementale (Loi Rilhac, Grenelle), le SnuiPP-FSU, le SE-UNSA et la CGT. Le SNUDI-FO après y avoir participé une première fois, a dénoncé cette mascarade, et claqué la porte de ces GDDE. ([En savoir plus ?](#))

AESH (demande FO)

En Mayenne il y a actuellement 826 AESH dont 122 en CDI (36 sont passés en CDI cette année).

En 2021-2022 il y a eu 67 démissions, 19 AESH qui n'ont pas souhaité renouveler leur contrat, et 7 qui sont partis en retraite. Cela représente près de 15% de l'effectif total !

Communication des chiffres et tour de passe-passe !

Un tour de passe-passe rendu possible avec la mutualisation et les PIAL. Comment expliquer que l'on passe de 155 élèves en juillet sans accompagnant à quelques-uns, alors que nous manquons toujours autant d'AESH ?

La mutualisation des moyens, c'est en fait, moins d'accompagnement pour les élèves.

Les PIAL permettent désormais de réduire drastiquement la prise en charge des élèves en situation de handicap ; et pour cause : il n'est plus question de partir des besoins des élèves mais de partir d'un nombre d'heures globalisées attribuées au PIAL ! C'est ce que nous connaissons en Mayenne depuis 3 ans.

Résultats : des centaines d'enfants se voient aujourd'hui privés de l'accompagnement dont ils ont besoin.

Dans certains PIAL, il manque des dizaines d'heures d'accompagnement des élèves. A charge aux équipes enseignantes et aux AESH de s'adapter à cette pénurie de moyens.

Les PIAL ce n'est pas la souplesse, mais de l'ultra flexibilité. Effectivement, les PIAL imposent la flexibilisation des conditions de travail des AESH qui sont désormais affectés au sein d'un de ces pôles dans lesquels ils peuvent être appelés à se déplacer en fonction des besoins.

Une dotation d'AESH est attribuée à chaque PIAL que le coordonnateur est chargé de répartir en fonction des besoins.

On se retrouve ainsi avec des AESH déplacés d'une école à l'autre en fonction des urgences, du jour au lendemain sans prendre en compte les conséquences au niveau professionnel et personnel...

Rappel des positions syndicales mayennaises au sujet des PIAL et des notifications MDA:

« Le fonctionnement en PIAL conduit à une plus grande mutualisation des moyens humains et entraîne la baisse du nombre d'heures d'accompagnement pour les élèves notifiés. Ce dispositif place également les AESH dans une plus grande précarité, puisqu'ils doivent parfois se déplacer davantage et ne peuvent plus cumuler leur fonction avec un autre travail.

Le CHSCT-D 53 demande l'abandon des PIAL.

Le CHSCT-D 53 demande à ce que des AESH soient recrutés à hauteur des besoins en accompagnement de tous les élèves et dans le respect des notifications MDA.

Le CHSCT-D 53 demande que les temps de déplacement entre 2 établissements soient pris en compte dans le temps de travail. »

UNSA : CONTRE

FSU : ne prend pas part au vote

FO : POUR

La délégation FO avait déjà interpellé l'administration sur le fait que des AESH avaient une résidence administrative qui n'était pas un établissement, mais un territoire (une commune).

La délégation FO a demandé que tous les AESH aient bien une résidence administrative qui soit un établissement.

Le SG nous a demandé un exemple et reviendra vers nous.

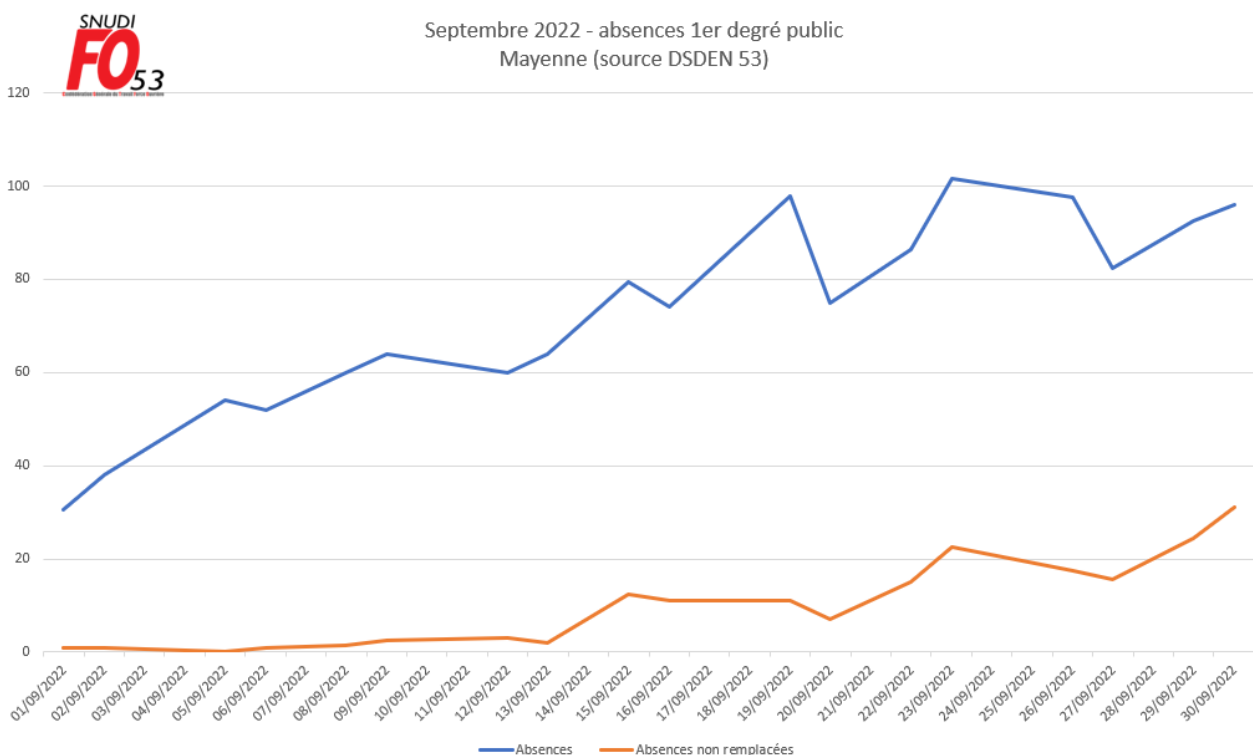
Remplacement 1er degré (demande FO)

La délégation FO a illustré la situation chaotique dans les écoles du département, avec les remontées des collègues.

Le nombre d'absences non remplacées explose et cela devient "habituel" !

Ici c'est 6 absences non remplacées en 8 jours de classe, là c'est 14 absences non remplacées en 16 jours de classe... Et la liste est encore longue, et ce ne sont que les remontées faites au syndicat !

Illustration avec les chiffres de la DSDEN :



C'est historique ; jamais un mois de septembre n'a été aussi noir en matière de remplacement ! Le 30 septembre, il y avait 31 absences non remplacées !

La délégation FO a demandé au DASEN de saisir la Rectrice pour le ré-abondement urgent de la liste complémentaire.

La délégation FO a demandé, dans le cadre de l'article 48 du décret 82-453, que le CTSD soit saisi sur la question du manque de moyens et des conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels.

Refus de l'administration : "Nous sommes à l'équilibre" "nous étions en surnombre ces dernières années"...etc

FO a réuni des TR en réunion d'information mardi 11 octobre. La gestion du service a été interrogée par de nombreux TR et directeurs depuis le début de l'année scolaire.

C'est pour cette raison, que la délégation FO a mis en avant la nécessité d'un recrutement supplémentaire pour le service de gestion des PE, afin aussi d'alléger la charge de travail de nos collègues administratifs des services.

Refus de nos responsables : "le service est en rodage avec une nouvelle collègue affectée sur le service remplacement"

Les formations constellations PPCR doivent également être annulées ce que refuse pour l'instant le DASEN.

Rappel avis CTSD :

« Le CTSD de la Mayenne demande l'abandon du dispositif des constellations mis en place dans la logique de l'accompagnement PPCR et le retour au libre choix des personnels pour leur formation. »

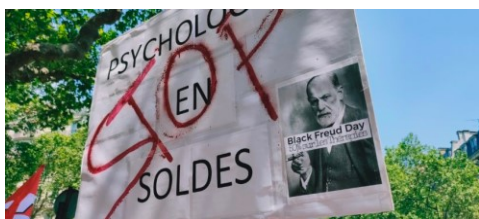
✓ **POUR : FO et CGT (4)**

✗ **CONTRE : UNSA (3)**

✗ **ABSTENTION : SnuiPP-FSU (3)**

FO vous invite à continuer de [faire remonter toutes ces situations d'absences non remplacées](#), à mettre en évidence les conditions sur vos conditions de travail, les conditions d'accueil, de proposer aux familles de compléter le RSST usager.

PsyEN (demande FO)



FO avait mené une enquête en juin 2021 auprès des PsyEN EDA du département ([lire les conclusions de cette enquête FO PsyEN](#))

C'est donc en toute logique, que dans le cadre du CHSCT nous demandions les mesures et dispositions prises par nos responsables depuis.

La délégation FO a par ailleurs mis en avant les conséquences de l'absence d'un PsyEN sur le secteur Ambrières-Mayenne, sur le suivi des élèves, et les conditions de travail des personnels, PsyEN mais aussi PE RASED, et PE adjoints !

L'administration nous affirme désormais que tant sur la gestion que sur le recrutement, tout se fait au niveau académique. C'est directement lié au nouveau corps des PsyEN ([lire la position FO à ce sujet](#))

Note FO : Les PsyEN (EDA et EDO) relèvent pourtant de deux « enveloppes budgétaires : le programme 140 (ou BOP 140) et le programme 141 (BOP 141)

Suite à nos interventions en 2021, nos responsables se sont adressés aux collectivités, en particulier pour la prise en charge du matériel (en particulier le WISC-5) et pour les problèmes parfois constatés avec les locaux.

FO est aux côtés des PsyEN pour faire valoir la création de postes, l'amélioration des conditions de travail.

Nous invitons les PsyEN EDA à se regrouper avec FO pour lister précisément leurs demandes et leurs revendications.

CSA

Ce CHSCT était le dernier. Comme les comités techniques (CTSD par exemple) ils seront supprimés en janvier 2023 et remplacés par une seule et même instance : les CSA. Pour ce qui relève de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, cela relèvera désormais des "formations spécialisées". Cela va réduire considérablement les droits des collègues à être représentés.

C'est ainsi que se conclue notre déclaration :

Et c'est à l'heure d'un triste bilan que nous prenons acte :

- *De l'absence quasi systématique de réponse aux avis émis par le CHSCT, contrevenant ainsi à la réglementation en vigueur ;*
- *De l'absence systématique de saisine du comité technique pourtant maintes fois réclamé par ce CHSCT, en contradiction avec le décret 82-453 ;*
- *De l'absence de dispositions prises pour tendre vers la prévention primaire ;*

La loi Dussopt, dite de modernisation de la Fonction publique fait disparaître les comités techniques et les CHSCT. Une nouvelle instance va voir le jour : le "Comité Social d'Administration". Les CHSCT seront remplacés par une « formation spécialisée d'hygiène et de sécurité » du nouveau CSA. Bien entendu, il s'agit pour le gouvernement de porter un coup à cet instrument de défense que constituait le CHSCT en l'affaiblissant. Mais le gouvernement et le ministère auront beau faire, ces nouvelles instances resteront un outil de défense des revendications. En tout cas c'est toujours ainsi que la CGT-FORCE OUVRIERE les utilisera.

FO vous invite à juger aux actes (tous nos comptes-rendus sont accessibles), à prendre connaissance de notre compte-rendu de mandat.

Renforcez la représentativité de FO dans cette nouvelle instance, faites valoir la défense de vos droits, de vos conditions de travail, en votant massivement FO lors des élections professionnelles du 1er au 8 décembre.

[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) : fnec.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 – @ : fnec.fp.53@laposte.net