

Compte-rendu du CHSCT départemental du 13 décembre 2017

de la FSU 23

La FSU lit la déclaration liminaire suivante :

Voilà neuf mois que le département de la Creuse fonctionne sans IA-DASEN. Nous aurions aimé profiter de cette instance pour lui souhaiter la bienvenue dans un département de France où le ministère de l'Éducation Nationale délaisse totalement les questions de santé et de sécurité au travail. –Son absence aujourd'hui est un mauvais signal. Le CHSCT de la Creuse est enfin réuni ce mercredi 13 décembre, près de 4 mois après la rentrée et 9 mois après la dernière réunion du CHSCTD ! **Inadmissible !** Si l'absence d'IA-DASEN depuis 9 mois n'y est sans doute pas pour rien, cela ne suffit pas à expliquer ces sérieux et inexcusables dysfonctionnements qui nous ont conduit à alerter l'inspection du travail ! En effet, il faut ici rendre hommage à l'engagement des personnels de la DSDEN qui ont traversé une période particulièrement anxiogène due à un management brutal, générateur de tensions et souffrances au travail. Ils ont le plein et entier soutien de la FSU, nous ne pouvons que regretter que les cadres de l'académie n'aient pas eu la même expression. Dans le même temps, ils ont dû faire face à une réduction et un turnover des personnels mais également des missions, ainsi que des réorganisations de service à travers la mise en place de la plate-forme paie. Si l'administration délaisse totalement les questions de santé et de sécurité au travail, elle trouve du temps pour mettre en œuvre des réorganisations/mutualisations. Pourtant, le département a été largement éprouvé dans le domaine mais n'en a semble-t-il tiré aucune leçon...

Cette absence de réunion des instances plénières aurait pu être atténuée par un travail régulier, sous forme de groupes de travail, pour mettre en œuvre une politique de prévention pour les agents de notre département. Il n'en est rien. Ainsi, l'ordre du jour de ce CHSCTD prévoit de valider des PV de CHSCTD qui ont eu lieu au cours de l'année dernière, il y a plus d'un an pour l'un d'eux ! Aucun des comptes rendus de visites n'a encore été validé alors que les représentants du personnel ont rédigé seuls les comptes rendus de celles-ci et n'ont reçu avant la tenue de cette instance aucune proposition de l'administration ! **Inconcevable !**

Depuis mai 2017, ce sont pas moins de 10 alertes qui ont été adressées au Président du CHSCTD sans qu'aucune ne reçoive de réponse ! Ce sont pas moins de 50 fiches issues des registres Santé et Sécurité au Travail des services, écoles et établissements creusois.... Aucune n'a fait l'objet d'une analyse en CHSCTD comme l'administration s'y engage dans son modèle de registre ! Combien d'entre elles ont reçu une réponse ? Très peu ! **Inacceptable !**

L'administration départementale n'assume pas ses responsabilités en terme de santé et de sécurité au travail pour ses personnels. A cela vient s'ajouter l'absence d'Inspecteur Santé Sécurité au travail depuis la rentrée et pour une durée indéterminée ainsi que la disparition d'un demi ETP de médecin de prévention amenant le ratio à un médecin pour 11 000 agents. Cette situation est à l'image de l'ambition de l'administration en la matière.

Pour autant, les représentants de la FSU 23 au CHSCTD ont fait bien plus que leur part du contrat mais font l'amer constat d'une absence totale de volonté d'engager une réelle politique de prévention de la part des responsables de l'Education Nationale.

Les représentants du personnel de la FSU 23 aspirent à ce que ce CHSCTD fixe un cap et un programme de travail partagé dans lequel chacune des parties s'engage avec la volonté de l'efficacité au service des personnels. La FSU continuera à s'engager pour l'amélioration des conditions de travail des personnels qui s'investissent quotidiennement et sans compter pour la réussite de tous les élèves et attend aujourd'hui de l'administration des gages concernant le partage de ce même intérêt.

La FSU regrette que le turn over évoqué des personnels de la DSDEN 23 ait conduit à la convocation de l'ancienne liste des membres du CHSCT aujourd'hui, non la nouvelle, comme l'ont demandé les représentants de la FSU début septembre. De plus aucune proposition concernant les procès-verbaux ou les comptes-rendus de visites n'est parvenue aux représentants du personnel. Le SG indique que pour lui le turn over n'est pas dû aux conditions de travail, mais à une volonté de mutation des agents ; il indique également que des rencontres ont eu lieu pour les PV.

1. Approbation des Procès-Verbaux des CHSCT de l'année 2016-2017

PV du 24 novembre 2016 : à revoir en groupe de travail, le SG refuse les propositions de la FSU. Il souhaite les modifier. Les représentants indiquent que la règle qui a été fixée par l'administration était de ne pas modifier les prises de paroles de l'administration, les représentants du personnel souhaitent que cette règle s'applique également à leurs interventions.

PV du 24 mars 2017 : l'administration refuse de retravailler le PV en l'absence de propositions des représentants du personnel. Les représentants du personnel indiquent que le PV ne retranscrit rien des échanges qui ont eu lieu et demandent une proposition plus conforme à ce qui s'est passé. Ils ont déjà rédigé les comptes-rendus de visites seuls, ils ne souhaitent pas faire l'intégralité du travail dévolu à l'administration.

PV du 18 mai 2017 : validé, il sera mis en ligne et annoncé via le courrier du jeudi

2. Point de situation sur la mise en sécurité des établissements scolaires de la Creuse – intervention du référent sûreté non annoncée à l'ordre du jour

M. Colonge apporte son expertise aux établissements scolaires qu'il visite. Les visites d'assistance à la consolidation des PPMS ont commencé en février 2016. Il reste actuellement 67 écoles et 5 lycées à visiter. Tous les documents d'aide sont sur le site de la DSDEN23.

Présentation de la fiche 12 des PPMS et de sa dimension éducative.

Il existe 3 documents de base :

- Risques majeurs : Circulaire ministérielle n° 20154-205 du 25.11.2015 + document de la préfecture qui précise les risques pour chaque commune
- Attentat-intrusion : instruction ministérielle n° INTK1711450J du 12.4.2017
- Actualisation de la menace : posture vigipirate transition 2017-2018 du HFDS (novembre 2017)

La FSU regrette que, si la circulaire ministérielle est respectée sur les points d'information sécurité, le décret qui prévoit d'améliorer les conditions de travail des personnels l'est beaucoup moins.

La FSU évoque la loi Evin dans les lycées qui rentre en contradiction avec le plan sûreté en créant des attroupements de fumeurs (personnels et usagers) devant les établissements.

Elle évoque également la pose de caméras autour du collège de Dun, la surprise des collègues dans l'établissement et demande sur quelle ligne budgétaire cela va être prélevé. Le SG indique que les établissements ont eu une enveloppe spécifique pour la mise en sûreté, certaines collectivités ont aussi participé. Les choix sont à la charge des chefs d'établissement, le référent sûreté n'a jamais conseillé de caméras pour traiter les attentats intrusion (mais plutôt pour des cas de vandalisme ou autre).

La FSU rappelle que dans le 1^{er} degré les chefs d'établissement ne sont pas les directeurs mais les IEN (ou l'IA, la question n'a jamais été tranchée en CHSCTD malgré les demandes des représentants du personnel). Ne serait-il pas logique et pertinent que les PPMS soient rédigés par eux, assistés du point de vue spécialisé de M. Colonges ? De plus, la plupart des directeurs ne sont pas des spécialistes de la sécurité, ils peuvent valider une expertise en tant qu'acteurs de terrain mais ne voient pas nécessairement tous les enjeux de la rédaction en terme de sûreté.

M. Colonges pense que les directeurs ne doivent pas déléguer ce travail car c'est leur responsabilité qui est engagée (sur ce point, une information contraire sera donnée plus tard par M. Faugeras, Conseiller Académique de Prévention). Des modèles de trames sont à disposition pour faciliter le travail sur le site de la DSDEN.

Pour la FSU, si les chefs d'établissement sont les IEN (ou l'IA), ceux-ci doivent engager leur responsabilité en validant les PPMS envoyés par les directeurs. Les représentants de la FSU regrettent que les questions de sécurité empiètent largement sur les questions de pédagogie. Les collègues constatent que toutes les commandes institutionnelles ne concernent plus leur cœur de métier, il serait bien de pouvoir apporter une réponse à ce problème.

3. Approbation des comptes-rendus de visites : reporté à plus tard

Le Secrétaire Général a envoyé ses propositions à 6h58 le matin du CHSCTD alors que les comptes-rendus de visites ont été fait par les représentants du personnels depuis longtemps (*Cité Scolaire de La Souterraine : visite réalisée le 14 avril 2017, compte rendu envoyé par les représentants du personnel le 19 avril 2017. Aucune réponse de l'administration ; Ecole de Bellegarde en Marche : visite réalisée le 12 mai 2017, compte rendu envoyé le 30 mai 2017. Aucune réponse de l'administration ; Ecole de Felletin élémentaire : visite réalisée le 16 mai 2017, compte rendu envoyé le 30 mai 2017. Aucune réponse de l'administration ; Ecole de Saint Sulpice le Guérétois maternelle : visite réalisée le 7 juin 2017, compte rendu envoyé le 7 juillet 2017. Aucune réponse de l'administration*)

Le SG propose une rencontre ultérieure...

La FSU rappelle que certaines visites, comme celle de la cité scolaire de La Souterraine, ont profondément chamboulé tous les membres du CHSCTD présents car la souffrance des collègues était énorme. On est toujours à la veille de valider un compte-rendu de visite, qui a eu lieu le 14 avril, que les représentants du personnel ont envoyé le 18 avril alors que la situation se dégrade encore ! Aucune communication n'a été faite en direction des collègues, ils vont entrer dans une phase de restructuration importante du lycée dans un climat qui n'est pas plus apaisé.

La restructuration n'est pas le seul élément dont il faut tenir compte, il va y avoir aussi la mise en place du DNMADE (diplôme national des métiers des arts et du design) en septembre 2018 et c'est une source conséquente de stress pour les collègues d'arts appliqués puisque rien n'est anticipé et aucune réponse à leurs questions n'est donnée. Tout le monde a constaté la souffrance qu'il y a à La Souterraine et rien n'a été fait. En tout cas, si une action a été menée au niveau du management, aucune information n'a été donnée aux collègues. La reconnaissance de leur souffrance et de la situation est le minimum que l'administration se doit de leur apporter. Le SG indique qu'une action a été menée par les IA-IPR, notamment sur la communication et la sûreté. La FSU maintient que, en l'absence de réponses ou d'informations, les personnels ont l'impression d'être abandonnés.

Les représentants des personnels de la FSU, qui ne veulent pas cautionner ces pratiques de l'administration, font les comptes-rendus et les donnent aux collègues afin que ceux-ci puissent avoir un retour. La visite de l'école de Felletin a largement illustré les problèmes engendrés par les non-remplacements en ULIS école. Depuis le début de l'année, 10 absences n'ont pas été remplacées sur l'école de Felletin. L'IEN d'Aubusson indique être allé sur place et avoir discuté avec les collègues. Les représentants des personnels indiquent que c'est une bonne chose mais que les personnels aspirent sans doute plus à être remplacés qu'à recevoir une petite visite de leur IEN, d'autant plus quand le CHSCT a mesuré l'ampleur du dysfonctionnement provoqué lors d'une visite.

4. Composition du CHSCT départemental

Les représentants regrettent que les modifications de la délégation FSU au CHSCT qu'ils ont envoyé début septembre ne soient prises en compte que maintenant.

Assistants de Prévention : modifications de l'avenant

Le Secrétaire Général indique que les lettres de cadrage des missions des AP ont été réalisées.

- AP G1 : Olivier Gireaudeau remplace Claude Auclair
- 1 AP sur le site d'Aubusson : Corinne Chapuzet.

La FSU demande que la quotité de travail dévolue à la mission soit clarifiée. Le Secrétaire Général refuse, même si c'est un engagement du PAP et une obligation réglementaire.

Les représentants des personnels demandent la formation que vont recevoir les nouveaux assistants de prévention ? *Aucune réponse*. Les représentants des personnels regrettent encore une fois, qu'on produise des coquilles vides et que les actions mises en place démontrent le manque d'ambition pour la santé et la sécurité au travail. Les CPC-EPS ont récupéré la mission sécurité, les collègues font le constat que les CPC ont de moins en moins de temps dévolu à l'action pédagogique. Des quotités doivent être définies, c'est réglementaire !

L'ARACT (Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail) intervient sur la nécessité de faire des procédures types afin de gagner du temps.

Les représentants de la FSU rappellent que le cadre légal prévoit qu'une quotité de travail soit définie, ils demandent que ce soit fait. Ils rappellent que les lettres de cadrage devraient être présentées, et qu'ils avaient demandé à les recevoir dans les documents de travail. *Pas de réponse (pas de présentation non plus...)*

Le Secrétaire Général indique qu'il souhaite que Mme Portrait l'accompagne dans les visites à l'avenir pour avancer les comptes rendus de visites.

5. Programme Annuel de Prévention (PAP) Départemental

Un document de travail a été envoyé par l'administration. Les représentants du personnel ont fait des propositions de modifications et ont proposé un calendrier de mise en œuvre concrète des actions mentionnées. Les propositions de la FSU sont étudiées :

PPMS : les représentants des personnels demandent la validation de l'IA afin que ce soit sa responsabilité qui soit engagée. M. Faugeras explique qu'un PPMS ne peut pas être validé et que, contrairement à ce que disait M Colonges, ce ne sont pas les directeurs qui seront responsables en cas de soucis.

DUERP : la FSU formule une demande de formation pour les représentants des personnels et l'ouverture des accès à l'application en janvier 2018. Actuellement ont accès : directeurs, IEN, assistants de prévention des circonscriptions,

Accès : combien de personnes des CHSCT vont y avoir accès ? Ainsi, les représentants du personnel y auront-ils accès ?

M. Faugeras s'engage à apporter une réponse en janvier 2018, mais il ne peut pas se prononcer sur les accès ou la formation des personnels. Il rappelle l'appui du service des constructions dans les champs du patrimoine lié au rectorat et à l'IA (donc pas pour les EPLE pour qui se sont les collectivités qui sont responsables). Les autres missions ne font pas partie de leur champ d'application.

La FSU présente un calendrier d'application du PAP et indique qu'elle ne validera le PAP que si le calendrier des actions est annexé.

La MGEN ne souhaite pas financer la participation de l'ARACT à de nombreux groupes de travail (3 pour l'académie pour l'année), elle souhaite que le rôle de l'ARACT se résume à un appui aux chefs de projet.

Pour le second degré l'ARACT, doit intervenir auprès des chefs d'établissement. Un travail d'outillage doit être fait notamment dans la gestion des conflits adultes / enfants (les chefs d'établissement ne sont pas ou mal formés, il arrive qu'ils mettent tout le monde au même niveau dans un débat contradictoire).

Un représentant des personnels de la FSU demande s'il y aura des interventions en formation initiale car c'est un problème récurrent et une grande cause de souffrance chez les collègues.

L'ARACT indique qu'un séminaire académique sera organisé pour les chefs d'établissement avec travail de sensibilisation sur le Document Unique, pour leur montrer que c'est un outil de management... 4 séquences de groupes de travail seront également organisées pour travailler en commun sur des sujets choisis.

Pour le 1^{er} degré : sensibilisation à l'ensemble des directeurs, non faite en Corrèze et en Creuse...

18 février : travail académique sur les RPS pour les Assistants de Prévention.

Les représentants des personnels demandent à ce que le calendrier qu'ils ont proposé soit annexé au PAP et que des dates soient fixées pour les groupes de travail. Le SG, qui n'a pas son agenda, s'engage à ce que les dates soient calées avant les vacances de fin d'année.

6. Intervention de l'ARACT

Isabelle Dudognon présente l'état des lieux :

1^{er} degré : des Espaces De Discussions (EDD) ont été organisés pour 9 groupes inter écoles : 44 personnels rencontrés (peu). 26 PE, 4 RASED, 9 directeurs, 5 AVS/AESH

8 EDD organisés au sein d'écoles pilotes (4 en Creuse pour l'académie)

1 enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 300 personnels représentatifs (109 répondants) pour l'académie.

1 comité de pilotage RPS académique (le partage du diagnostique n'est pas évident).

Synthèse des résultats enquête 1^{er} Degré :

Bien être au travail : 2/3 des personnels ne sont pas bien ou risquent de basculer.

Réaction académique : un protocole d'urgence qui rappelle les différentes procédures ainsi que les personnes ressources va être envoyé à toutes les écoles, services et établissements. Les représentants des personnels regrettent que ce document, prêt depuis deux ans, n'ait toujours pas été diffusé.

Pour l'ARACT, la principale différence entre 1^{er} et 2nd degré est le collectif de travail et le soutien apporté par ce collectif. Le temps passé en coordination et échanges est énorme, c'est ce qui permet à ces enseignants de tenir. Les 108 heures sont largement dépassées très tôt en début d'année, ça fonctionne mais sur le volontariat et le bénévolat. Beaucoup de problématiques sont réglées à l'école, lorsqu'une problématique sort de l'école c'est qu'elle est grave.

Les représentants des personnels sont très satisfaits de cette reconnaissance du travail invisible, ils demandent à ce que les tableaux de contrôle des heures ne soient de ce fait plus demandés maintenant que le diagnostic est partagé.

Le sentiment de travail empêché ressort, l'ARACT explique que la priorisation des missions est compliqué, y compris pour les IEN ; qu'ils ont beaucoup de réunions très chronophages et un travail à faire sur les réponses par mail. Le but : être plus disponible pour son cœur de métier, chacun à son niveau.

Les impacts sur la santé psychologique et physique sont également trop importants, la problématique de la peur au travail ressort de façon prégnante chez les AESH.

Une attention particulière est à porter à l'isolement, particulièrement en Creuse.

Conclusions de l'ARACT :

Plus le groupe est hétérogène, moins il faut d'élèves par classe.

Un nombre trop important d'adultes par classe peut devenir problématique.

Il y a une nécessité à clarifier le rôle des directeurs d'école.

Les représentants des personnels de la FSU demandent ce qu'il en sera de la restitution pour le 2nd degré. L'intervenante de l'ARACT regrette que les résultats ne soient représentatifs que pour le collège. Les lycées et lycées pro n'ont pas souhaité rentrer dans le dispositif de diagnostique. Les représentants des personnels demandent si un appel à candidature sera relancé. Pas de réponse, l'ARACT s'excuse du manque de données à traiter.

Les résultats de l'enquête seront communiqués avec commentaires dès que la validation du CHSCTA aura eu lieu.

Les représentants des personnels rappellent la façon dont l'enquête s'est déroulée en Creuse et regrettent le manque d'investissement institutionnel pour ces actions. Les collègues ont été retenus (espace de discussion des directeurs) mais cela a été annulé au dernier moment et l'administration est toujours à la veille de leur fournir une information, c'est un cruel et inadmissible manque de correction. L'ARACT confirme qu'il s'agit là d'un manque de correction. La valeur statistique est également douteuse au vu du tout petit échantillon peu représentatif. C'est un projet coûteux qui vient confirmer l'état des lieux dressé par les organisations syndicales au départ du dispositif... L'intérêt est que cet état des lieux est aujourd'hui partagé.

La MGEN a payé pour 100 jours, 175 ont été faits.

Les représentants des personnels demandent à ce que les diagnostics et préconisations soient présentés et déclinés en Comité technique, le CHSCT ne doit pas rester une structure hors sol pleine de bonnes intentions jamais appliquées.

7. Questions diverses

Qui est la personne ressource pour les affaires juridiques pour les directeurs d'écoles ?

Le Secrétaire Général indique que les directeurs doivent s'adresser aux IEN qui s'adresseront au bureau des affaires juridiques du rectorat.

Ceci est contraire aux instructions ministérielles même si pour la FSU, les problèmes juridiques ne peuvent pas être déconnectés du pédagogique.

Scolarisation des élèves en situation de handicap en LP : pour la FSU, il est difficilement concevable que des élèves issus de structures ou dispositifs contingentés (moins de 16 en SEGPA, moins de 10 en ULIS) puissent être scolarisés dans des classes à 30 en LP.

Le SG demande aux représentants des personnels de présenter cette questions en CHSCTA !!!

Les représentants des personnels demandent à ce que les points d'ajouts à l'ordre du jour demandés soient traités : il s'agissait notamment des situations des collèges de Bourgneuf, Boussac et Châtelus mais également de la question plus générique du remplacement dans le 1er degré. Le SG refuse, il souhaite que ce soit abordé en janvier.

En conclusion, les représentants des personnels demandent ce que les intervenants de ce matin retiennent de la matinée. Aucune réponse... Ils demandent que des réponses concrètes soit faites et apportées, le CHSCTD tel qu'il est actuellement n'est qu'une coquille vide qui amasse du papier mais n'apporte aucune réponse formelle aux personnels, ne répond en rien aux problématiques de santé et sécurité au travail. Les représentants FSU font l'amer constat qu'aucune mesure concrète de nature à améliorer les conditions de travail des personnels n'a été prise, qu'aucun projet de mesure de prévention n'a été mené. Les représentants FSU déplore de mobiliser autant de personnes (30) pour si peu de résultats et espère que les personnels autour de la table aspirent à autre chose (cet avis semble très largement partagé!!!).

Fin de séance à 12 :45