



Comité Hygiène et Sécurité Conditions de Travail Départemental CHSCTD*87 du 21/06/2016

Présents : Mr Lemercier(IA-DASEN) , Mr Gainand (Secrétaire Général de l'inspection), Mme Morellet (conseillère technique du service social), Mr Faugeras(conseiller académique de prévention) , Mr Leclerc (inspecteur santé et sécurité au travail), Mme Cibert (conseiller pédagogique départemental EPS), Mme Meuleman,(secrétaire administrative) , Mme Dudognon (ARACT)

Pour la FSU (4 sièges de titulaires sur 7) : Nicolas Villacampa (Secrétaire du CHSCTD) et Liliane Raynaud (1° degré), Sonia Lajaumont, Olivier Maratrat, Laurence Teisseyre. L' UNSA (3 sièges de titulaires), avait 4 représentants.

***Adoption du PV du CHSCTD du 1er mars 2016.**

Le PV officiel, adopté à l'unanimité sera transmis en version anonymée aux établissements, comme à l'accoutumée. Nous avons demandé qu'il le soit également à tous les agents, individuellement, via la messagerie professionnelle...

***Suivi des problèmes évoqués lors de la dernière réunion (écoles, collèges, lycées).**

Le nom des établissements concernés n'a pas à être publié. Les problèmes traités dans l'instance concernent des difficultés qui engendrent une souffrance au travail et qui n'ont pas été résolus en amont du CHSCTD.

En cas de difficulté, n'hésitez pas à saisir le CHSCTD via les fiches du registre Santé Sécurité au Travail, que vous trouverez **ICI**.

En préambule, nous avons noté avec satisfaction que les collègues du 1er degré étaient dorénavant systématiquement contactés en cas de signalement d'incident, ce qui est un vrai progrès. Cependant, ils sont contactés par Mme Morellet (assistante sociale) qui se soucie de leur état de santé et de leur état psychologique, ce qui est positif et bien perçu, mais nous avons rappelé que dans certains cas et notamment dans le cas de problèmes avec les parents, l'intervention de l'IEN, seul à même de protéger les enseignants lorsqu'ils n'arrivent pas à régler le conflit localement, était nécessaire.

> Ont également été évoqués les cas qui ont été réglés grâce aux travaux du CHSCTD (il faut aussi le dire !) Nous avons également relevé une prise en compte et la recherche de solutions par l'Administration sur les problèmes évoqués lors du précédent CHSCTD, notamment :

> Problèmes liés à l'intégration dans les classes d'enfants relevant d'établissements spécialisés

La limitation du temps de scolarisation au temps de présence de l'AVS d'un élève très perturbateur, ainsi que la mise en place à venir d'un accueil en ITEP ont répondu à notre intervention pour une école.

> Problèmes liés aux locaux, relations avec les municipalités.

Nos interventions en direction de l'Administration visent toujours à créer les conditions d'une reprise du dialogue entre les collègues et leur municipalité, lorsqu'il y a tension ou conflit.

> Ont également été abordés des problèmes de tensions dans des collèges du département.

*** Travailler ensemble ... pour le bien de tous et l'amélioration des conditions de travail**

Nous avons attiré l'attention de l'IA-DASEN sur le climat que nous estimons nécessaire pour travailler efficacement et en confiance. Depuis que le CHSCTD fonctionne, nous avons investi beaucoup de temps et d'énergie pour atteindre un objectif que nous pensons désormais commun à tous les membres de la commission: améliorer les conditions de travail de nos collègues! C'est le seul objectif que nous poursuivons; pour espérer l'atteindre, nous devons travailler ensemble, représentants des personnels, administration, services sociaux et de santé et non cultiver des méfiances et des antagonismes.

Or des collègues se voient régulièrement reprocher par des représentants de l'administration (IEN, voire conseillers pédagogiques, qui ne sont d'ailleurs pas des représentants de l'Administration) d'avoir fait appel aux syndicats parce qu'ils rencontraient des problèmes dans l'exercice de leur métier et qu'aucune solution n'avait à ce jour été trouvée. Certains collègues ont même été accusés d'être « à la limite de la faute professionnelle ». **Ces propos ne sont pas admissibles.**

Les personnels doivent savoir qu'ils peuvent, en toute confiance, avoir recours aux membres du CHSCT, que ceux-ci appartiennent à un syndicat ou à l'administration. Il nous incombe ensuite de rechercher une solution ensemble afin d'avancer sur la voie d'un mieux être professionnel pour tous.

Nous avons le sentiment que cet objectif est partagé par l'ensemble des membres du CHSCTD, en témoignent les réponses apportées à la majorité des situations que nous avons fait remonter.

Il faut maintenant que ce climat de confiance s'élargisse à l'ensemble des acteurs de notre Académie.

*** Visites d'établissements**

Le CHSCT est habilité à effectuer des visites dans des établissements; un protocole de visite a été acté. l'objectif est de repérer ce qui fait qu'un établissement fonctionne bien pour établir des préconisations, et inspirer les autres établissements de l'Académie (même si ce qui fonctionne ici n'est pas forcément immédiatement transposable là). Les visites peuvent également permettre de poser un problème particulier lié aux conditions d'exercice et d'envisager des solutions qui là aussi peuvent « s'exporter »! Si vous souhaitez que nous visitons votre établissement, vous pouvez nous solliciter (3 visites par an, en école, collègue ou lycée).

*** Compte-rendu de visite dans une école de REP**

Le CHSCTD a effectué sa première visite le 10 mai dans une école de REP, sur le thème « Observation des conditions de travail dans une école de REP ». Un rapport a été présenté et adopté au CHSCTD.

Les membres du CHSCTD, Administration comprise, ont pu constater que les conditions d'exercice dans cette école, située en REP, étaient particulièrement difficiles, du fait d'un manque évident de mixité sociale dans le quartier, concentrant les difficultés scolaires, sociales et culturelles. Les effectifs, très chargés au vu du public accueilli, provoquent un sentiment de « travail empêché » chez les personnels. Pour autant, la stabilité de l'équipe enseignante atteste d'un attachement profond à la réussite des enfants défavorisés, attachement commun qui permet à chacun de ne pas céder devant la difficulté de la tâche à accomplir (mais à quel prix !)

Cette visite a permis de dégager quelques préconisations, qui pourraient constituer des pistes de réflexion pour l'amélioration des conditions de travail dans notre département, notamment :

- Sur la mixité sociale : nécessité de mener une réflexion avec la Mairie de Limoges et les autorités compétentes pour réintroduire de la mixité sociale dans les quartiers.

- Sur les effectifs dans les écoles de REP : le nombre d'élèves par classe est à mettre en regard de la difficulté scolaire rencontrée massivement.

- Sur l'aide aux enfants en difficulté : restauration d'un RASED complet ; extension du dispositif PMDQ au cycle 3 (ce qui nécessiterait un moyen supplémentaire)

* Le classement des écoles en REP ou REP+ devrait tenir compte non du classement du collège de rattachement, mais de la réalité du public accueilli par l'école elle-même.

* Confiance, soutien de l'Administration.

- limiter les demandes administratives, plus de confiance, de soutien et de reconnaissance de la part de la hiérarchie.

- L'Administration doit assumer les frais d'impression liés à ses demandes (évaluations ...).

* Formation

- Mise en place de formations avec la présence de théoriciens reconnus, permettant de prendre du recul sur le métier.

- Développer des formations sur le thème de « l'estime de soi ».

* Précarité

- La pérennisation des missions exercées par les personnels précaires sur des emplois stables, avec des statuts, permettrait sans doute un gain d'efficacité pour le service rendu et la possibilité pour les personnels de se projeter dans l'avenir.

* Direction

- Le regroupement de toutes les applications sur le site de la DSDEN, dans l'onglet « direction », l'établissement d'un calendrier annuel des tâches à accomplir, incluant les différents documents à retourner au fil de l'année scolaire permettraient de limiter le travail dans l'urgence.

-la mise en ligne de liens pour les IO relatives à l'école primaire, l'organisation d'une journée annuelle de formation pour appréhender les nouveaux textes, l'attribution d'une aide administrative formée, opérationnelle, sont des pistes concrètes à explorer pour soulager les directeurs/trices.

*** DUERP : point sur l'application en version informatisée**

L'application retenue appartient à l'académie de Montpellier, seule à même d'effectuer des modifications au niveau des rubriques et thèmes proposés. Nous avons demandé à ce que la version nous soit présentée avant d'être diffusée aux établissements. Notre crainte : que l'application empêche ou freine un certain nombre de remontées (par exemple les RPS – Risques Psycho Sociaux étaient absents de la grille proposée), ou que les rubriques d'entrée ne permettent pas une synthèse fine et lisible, seule à même de dégager des pistes de travail pour le CHSCT. Notre Académie étant « pilote » en matière de RPS, l'Académie de Montpellier, visiblement intéressée par nos travaux, a fixé le 23 juin comme date butoir pour des propositions de modifications de l'application. Un groupe de travail s'est tenu le 7 juin. Une 2eme réunion était programmée le 22 juin, mais celle-ci vient d'être annulée, suite à l'absence de nombreux représentants de l'Administration. Les propositions, notamment l'intégration des *RPS (grille de Gaulac :intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, souffrance éthique, insécurité de la situation de travail.)*, devraient être intégrées.

Suite aux modifications apportées, la nouvelle version sera présentée aux membres du CHSCT à la rentrée, avant une expérimentation jusqu'en novembre, et une généralisation en décembre 2016.

Nous avons demandé que, comme cela s'est fait pour la rédaction initiale des DUERP dans les écoles, du temps soit dégagé pour les équipes. Nous avons demandé que les directeurs bénéficient d'une formation à la qualité de vie au travail, sur un temps d'animation pédagogique, qui intégrerait la présentation de la version informatisée et une information sur les CHSCT (registres, protocoles ...). Les assistants de formation (CPC-EPS) seront également formés par l'ISST pour pouvoir aider les collègues à utiliser cette version informatisée.

16h00 : départ de l'IA-DASEN pour cause de jury d'examen.

***Mise en place d'un protocole d'alerte.**

Un Groupe de Travail regroupant des représentants des 4 CHSCT de l'Académie, s'est tenu le 7 juin . L'objet était de rédiger un document synthétique pour informer l'ensemble des personnels des procédures à suivre quand il y a des problèmes de violences, d'accident du travail, de mal être au travail. Ce document, intégrant également une information sur la protection fonctionnelle et le dépôt de plainte, a été rédigé. Il doit être soumis aux autorités Rectorale et Académiques, avant d'être entériné au CHSCTA de rentrée.

*** Prochaine visite du CHSCTD**

La prochaine visite aura lieu le mardi 18 octobre 2016 dans un lycée professionnel de la ville de Limoges, sur la thématique « Observation des relations entre les différents personnels en lycée professionnel ».

*** Point sur le chantier Prévention des RPS (Risques Psycho Sociaux)**

L'Académie de Limoges est engagée dans un plan de prévention des RPS (Risques Psycho-Sociaux), en partenariat avec l'ARACT Limousin (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et la MGEN. Ce travail se fait en lien avec les membres des CHSCT de l'Académie.

Des espaces d'échanges autour du travail des enseignants et des non enseignants devaient être mis en place pour identifier les situations génératrices de RPS, et donc tenter d'y apporter des réponses. Les groupes de discussion devaient être constitués par catégories (directeurs d'école, enseignants écoles rurales, REP, école avec plus de 8 classes) ... mais les courriers d'appel à candidature ayant du mal à partir du Rectorat... il y a peu ou pas de candidats ! (la date butoir de retour avait été visiblement fixée au 20 juin, mais à la date du 21 ... toujours pas de courrier en vu !)

Donc, normalement (!) un appel à candidature devrait être lancé à la rentrée auprès des directeurs pour une inscription à une formation aux risques psycho-sociaux (RPS) et une enquête devrait être envoyée à tous les personnels du 1er degré via leur messagerie professionnelle, de manière à cibler les problématiques et à constituer des espaces de discussions ... normalement ...

*** Calendriers**

Nous avons demandé des groupes de travail sur le radon, la gestion des fiches SST et DGI, l'inclusion.

A propos du radon a été évoqué le fait que ni les familles ni les personnels ayant fréquenté une école exposée à de forts taux de radon n'ont été destinataires d'un courrier officiel justifiant de cette situation (ce qui pourrait permettre d'éventuels recours par la suite). Nous avons demandé que cela soit fait.

Les prochains CHSCTD devraient se tenir début novembre, début mars, courant mai ou juin.

*** Temps partiels**

En réponse à un avis voté au CHSCTD du 1er mars, la réponse écrite de l'IA-DASEN indique que « Tous les temps partiels seront accordés pour l'année scolaire 20106-2017 dans la mesure où les moyens sont en augmentation et où les demandes sont en sensible diminution ». Or lors de la CAPD, avait été évoquée la possibilité de refuser des demandes...Finalement, l'engagement d'accorder tous les temps partiels cette année sera tenu, et nous avons redemandé que pour le futur, tous les temps partiels demandés le soient, par principe. L'Administration doit anticiper le recrutement pour s'adapter aux besoins des collègues et non l'inverse. Il est injuste que dans la même situation familiale, de santé ... des collègues puissent bénéficier d'un temps partiel une année et pas une autre.

*** Allègements de service**

Cette année, il y a eu 2 fois plus de demandes que l'année dernière (15 ou 16 demandes l'année dernière, contre 37 pour cette année scolaire, dans le seul 1er degré). Le médecin scolaire a indiqué qu'il y avait eu 3 fois plus de demandes que de possibilités, avec des délais très courts qui ne lui ont pas permis de recevoir tous les personnels.

Une "hiérarchisation des demandes" a donc dû être mise en place, sur dossier. Dans certains cas, les pièces demandées ne lui ont pas été retournées... La question de moyens supplémentaires pour la prise en compte des besoins des collègues est posée...

***Postes à profil ...**

Lors du précédent CHSCT, nous avons fait voter un avis, attirant l'attention sur la souffrance générée par un sentiment d'injustice et d'incompréhension liée à la procédure de recrutement sur poste à profil.

Lors de la dernière CAPD, un collègue officiant depuis trois ans sur un poste de CPC-EPS, n'ayant fait l'objet d'aucune remarque sur son travail, mais bénéficiant de bonnes remontées de terrain, s'est vu refuser sa nomination sur le poste qu'il occupait, suite à l'entretien avec la commission... le poste est resté par ailleurs vacant... nous avons donc réitéré toute notre hostilité aux procédures de recrutement actuelles sur les postes à profil en général (plus de maîtres que de classes, directions...).

***Problème du non-remplacement.**

Malgré la création de postes de Titulaires Remplaçants, le non-remplacement des enseignants absents reste problématique. Chaque jour, entre 20 et 30 classes se retrouvent sans enseignant. Contrairement aux établissements du second degré, les écoles n'ont pas de vie scolaire; le non-remplacement d'un enseignant peut, selon la configuration des locaux et les effectifs par classe, générer des problèmes de sécurité, ce qui provoque des problèmes de conditions de travail, mais aussi de sécurité. Nous avons alerté l'Administration sur ce point.

***Bilan annuel des remontées d'incidents**

En 2013, il y a eu 173 remontées d'incidents, contre 324 en 2015, remontées issues essentiellement des écoles et collègues; si l'augmentation est sensible, il faut préciser que le protocole de remontées d'incident se mettait juste en place en 2013... il faudra surveiller attentivement l'évolution de ces chiffres à l'avenir. N'hésitez pas à nous transmettre vos fiches.

18h30: fin de la réunion

Vos représentants SNUEP-FSU au CHSCT-D

Martial Roux CHSCTD87

Olivier Maratrat CHSCTD87 (permanence mardi et jeudi matin à la FSU 05 55 01 28 37)

Béatrice Gauthier, Secrétaire du CHSCT19 (permanence mardi et vendredi à la FSU 05 55 86 19 59 05 55 01 28 37)

Mail : fsu87@fsu.fr