



## Compte-rendu du CHSCT SD du mardi 21 juin

### **Ça dysfonctionne mais on continue quand même !**

**CHSCT tenu en présence de :** Marie-Claire Duprat (DASEN), Delphine Rochette (secrétaire Générale), Sophie Baillargeat et Benoît Thomasson (conseillers de prévention du Tarn), Carmen Dardier (chef de la DAGFI), représentants du personnel FSU, UNSA, FO, et Mme Christel Heral (secrétaire de séance)

***La FNEC FP-FO a fait une déclaration liminaire (voir annexe)***

**Aucune réaction ou réponse de la DASEN à notre déclaration ainsi qu'à celles de la FSU et l'UNSA !**

#### **1-Vote du programme annuel de prévention départemental présenté le 14 mars:**

**Vote pour (4 FSU, UNSA) Abstention (2 FO)**

FO s'est abstenu sur ce programme car il relève de vœux pieux avec toujours peu de moyens et qu'il acte la mise en place du suivi RH des collègues dans les travaux de la QVT (qualité de vie au travail) sans faire mention du besoin urgent de médecins du travail dans notre profession.

**Suivi des préconisations du CHSCT D sur les visites d'établissement :**

**2- École Jules Ferry d'Aussillon :** Le bilan est fait par le conseiller de prévention du Tarn qui a été en contact avec l'assistant de prévention et la nouvelle directrice, il passe en revue les préconisations faites :

Sur les préconisations concernant la réparation ou l'entretien de certains locaux, la mairie est intervenue ou a pris acte des choses à revoir.

En revanche, pour l'aide humaine supplémentaire demandée par le biais d'un personnel en surnombre : la DASEN nous répond que ce n'est pas possible car non réglementaire... mais que cela peut être étudié au cas par cas lorsque les écoles rencontrent un problème. Une aide ponctuelle peut alors être amenée (c'est ce qui s'est passé à l'école Louise Michel de Gaillac).

L'administration, à la demande que l'équipe Rased soit au complet, nous répond que c'est le cas... sauf qu'à certains moments, les collègues ayant été en congés et non remplacés, l'équipe du Rased a pu faire défaut...

**Pour FO, une équipe Rased ne peut être complète que si les postes sont pourvus à temps plein et remplacés en cas d'absence d'un de ces personnels. Aujourd'hui, non seulement, les Rased sont en nombre insuffisants mais en plus certains postes ne sont attribués qu'à temps partiels sur plusieurs circonscriptions .**

**Reste aussi le problème des médecins scolaires partis et non remplacés, faute d'attractivité du poste : comment, dans ce cas, assurer le suivi médical de certains élèves ?**

**3- Ecole de Marssac-sur-Tarn :** Le suivi des préconisations est fait par le directeur de l'école.

Il souligne la réactivité de la mairie sur les travaux à faire. A noter dans les préconisations et sur le souci d'aménager au mieux, les classes en maternelle qui ne sont pas encore climatisées.

Il revient aussi sur un incident qui s'est produit sur l'école avec un parent d'élève.

La DASEN rappelle qu'il est important d'informer l'IEN, de faire un fait établissement et d'aller porter plainte en cas d'agression et /ou de violence verbale de la part de parents, ce n'est pas acceptable.

**FO rappelle que lorsque les collègues et directeurs sont victimes de faits de violence ou d'agressions verbales, ils doivent informer leur IEN afin que l'employeur mette automatiquement en œuvre la protection du fonctionnaire. Celle-ci peut prendre différentes formes.**

**Dans tous les cas, FO invite tous les collègues concernés à se rapprocher du syndicat afin d'être défendus.**

#### **4 – Présentation de la synthèse des RSST et des préconisations au vu des risques**

Les RSST avec des RPS (Risques psycho-sociaux) sont toujours très importants dans le 1<sup>er</sup> degré, 51,28 % de RPS (20 observations).

**Pour FO, ce nombre doit nous alerter sur l'urgence de trouver des solutions en respectant notamment les notifications non honorées de la MDA et sur la nécessité d'avoir une vraie médecine du travail pour accompagner les collègues.**

- **École Louise Michel** : Élève en inclusion qui fait des crises régulièrement et qui se montre agressif. L'administration indique qu'il y aurait une amélioration des crises, le protocole de gestion des crises de la part de la référente situation complexe devrait permettre une amélioration. L'administration indique avoir la volonté de faire le point à la fin de l'année.

**FO restera vigilant sur cette école où des problématiques se sont déjà posées par le passé.**

- **École Marcel Pagnol** : Comportement d'un enfant, coups, violence envers les autres élèves et les enseignants. Crainte qu'il ne se jette par la fenêtre. Classe déplacée en rez-de-chaussée. Protocole de gestion pour enfant en crise mis en place. **Mme la DASEN dit que rien de ce qui avait été préconisé par la référente situation complexe n'a été mis en place.** On s'achemine vers un changement d'école.

**Pour FO, cette remarque de la DASEN est inacceptable : les collègues ne sont pas responsables du manque de places en établissements spécialisés, du manque d'AESH. Encore une fois, on culpabilise les collègues qui n'auraient pas respectés des préconisations pédagogiques alors que la réponse ne peut être que médicale !**

**Ecole d'Arthès** : enfant violent, mi-temps structure de soin, saisine de MDA, en attente de suivi.

**École de Roulandou** : enseignante qui se sentait harcelée par un parent d'élève. Pour l'administration la situation est complètement apaisée, il y aurait eu un problème de communication.

**Lycée Soult** : Climat scolaire dégradé. Des agressions vis à vis des personnels, en particulier vis à vis d'une CPE par des éléments extérieurs à l'établissement. La conseillère de prévention a eu Monsieur le proviseur au téléphone. La solution retenue a été l'organisation de deux journées de concertation début juillet avec l'ensemble des collègues du lycée pour discuter du climat scolaire et il a demandé une enquête climat scolaire.

Pour Mme la DASEN les personnels agressés doivent porter plainte, elle considère aussi que le délai de mise en œuvre des sanctions est trop long.

Mme la DASEN indique qu'elle a rencontré les deux adjoints et qu'il y aura un renforcement humain au niveau de l'administration, elle considère que « *le nouveau chef d'établissement a clairement besoin d'un coup de pouce.* »

Les chefs d'établissement sont réunis en visio le lendemain du CHSCT par Mme la DASEN sur cette question de sécurisation des abords des établissements et sur cette montée de faits de violence en bande. Il y a aussi un suivi des élèves « décrocheurs ». Travail en collaboration avec la police sur cette violence et 4 facteurs (violences intra-familiales, trafic de stupéfiants, radicalisation, ... )

**Pour la FNEC FP-FO l'institution doit commencer par assumer ses responsabilités. L'employeur doit protéger ses personnels et mettre en œuvre la protection fonctionnelle quand des situations d'agressions lui sont rapportées. De plus les difficultés de la cité scolaire sont aussi liées à un manque de moyens humains pour assurer la sécurité dans l'enceinte scolaire. L'installation de portails automatiques ne peut remplacer la présence humaine aux entrées de l'établissement. L'affectation d'AED supplémentaires est donc une nécessité. Des journées de concertation ne peuvent, à elles seules, résoudre des difficultés qui sont liées au manque de moyens et à la fuite de l'administration face à ses responsabilités.**

-

-**Lycée Anne Veaute** : Les RSST révèlent des difficultés entre certains personnels. L'administration indique avoir mis en place un accompagnement depuis décembre, certains personnels vont changer d'affectation, la situation est très suivie individuellement comme collectivement, une médiation est en place depuis le 1<sup>er</sup> septembre. Du point de vue de la DSDEN on va vers une résolution du problème.

**Pour la FNEC FP-FO il y a beaucoup de registres sur cet établissement qui témoignent de conditions de travail difficiles pour les agents, le nombre important de registres (33 observations) doit interpeller davantage l'administration et nous serons vigilants sur les suites données à ces registres. Le déplacement de quelques personnels ne résoudra peut-être pas l'ensemble des difficultés.**

- **Ecole Arnaud Beltram** à Lavar : problème de non remplacement d'un PE sur le dispositif ULIS. Suite au registre, il y a eu un remplacement trois jours plus tard.

**FO tient à rappeler l'importance d'utiliser cet outil (le RSST) qui doit nous être joint en copie, afin de porter à la connaissance de l'administration des situations inacceptables et qui doivent être résolues rapidement.**

## 5 – Présentation DRH proximité par Stéphanie Mastain :

Ce dispositif a succédé au dispositif conseiller mobilité carrière.

Il existe 11 DRH de proximité dans l'académie. Mme Mastain a reçu 167 personnels (parfois en visio). Elle tient aussi des permanences en établissement, avec des rendez-vous de 3/4 d'heure environ. C'est Mme Mastain qui choisit les établissements où elle se rend, prochain objectif, aller voir tous les établissements du département pour l'année prochaine.

Elle travaille seule et s'appuie sur un réseau de partenaires.

Pour FO, ce dispositif vise avant tout à individualiser les carrières, à contourner les instances syndicales car le collègue est souvent reçu seul. La DRH ne saurait remplacer les prérogatives des commissions paritaires, la médecine du travail et le rôle de l'assistante sociale de l'Éducation Nationale.

Au vu des multiples missions qui lui sont confiées, on peut s'interroger sur l'efficacité de son travail auprès des agents.

## 6 - Enquête Andjaro :

Mme la secrétaire générale considère qu'à ce stade d'expérimentation, il n'est pas possible de la faire car l'outil n'est pas encore adapté ...

Les remarques des secrétaires ont été entendues : dans son cahier des charges le ministère en a tenu compte. A partir de septembre, l'expérimentation se poursuit sur un outil inadapté, à partir de janvier, l'outil sera adapté (nous dit-on) aux besoins des secrétaires.

Du coup, l'enquête est trop précoce. Il vaudra mieux la faire circuler en février-mars.

**FO : On peut regretter que cet outil nous ait été présenté comme facilitateur du travail des secrétaires alors que finalement, c'est l'inverse qui se produit ... On peut regretter que cela n'est pas été mis en place que sur une circonscription avant de la généraliser à tout le département. Et plus surprenant on continue avec le même outil alors que l'administration reconnaît elle-même que cela dysfonctionne !**

Mais nous ferons malgré tout cette enquête dès la rentrée s'il le faut.

7 – Enquête hygiène, un courrier sera envoyé aux établissements pour donner des éléments sur l'enquête effectuée au niveau académique.

## 8- Questions diverses,

- Des directeurs sont invités à une réunion d'information sur le LPI (Livret parcours inclusif), la mise en place de cet outil qui provoque une surcharge de travail pour nos collègues directeurs ne relève d'aucune obligation réglementaire. Qu'allez-vous faire pour rappeler qu'aucune obligation ne pèse sur les directeurs sur cette question ?

La réunion a été annulée à la demande de la DASEN (et à notre demande).

- Combien d'enfants ukrainiens sont scolarisés dans le Tarn ? 168 enfants ukrainiens sont aujourd'hui scolarisés dans le Tarn

- Des collègues nous font remonter la mise en place de fiches d'observation élèves ? À quoi servent-elles ? Pourquoi les représentants du personnel n'ont-ils pas été informés de la mise en place de cette nouvelle fiche ?

Ces fiches d'observation sont faites pour les psychologues scolaires et n'ont aucun caractère obligatoire. C'est propre à la circonscription de Gaillac.

- Quel est le nombre de collègues non remplacés depuis les dernières vacances ? Impossible de répondre à cette question, pas de possibilité de le chiffrer. Andjaro le permettra sans doute !

- Vous nous aviez précisé lors du CHSCTD du 14 décembre 2021, que 46 notifications étaient en attente pour l'accompagnement d'une AESH, est-ce toujours le cas ? 41 notifications d'accompagnement individuel en attente, 93 en mutualisé.

## Concernant le logiciel Andjaro :

- Les directeurs et directrices d'école sont destinataires de mails Andjaro indiquant où sont affectés les remplaçants rattachés à leur école, ne pensez-vous pas que cela surcharge inutilement leur boîte mail ? Pourrait-on s'interroger quant à l'intérêt qu'ils ou elles reçoivent de tels messages et en arrêter l'envoi ?

Réponse de la secrétaire générale ; non ce n'est pas adapté.

- Dans le formulaire d'accord pour l'utilisation des données personnelles par Andjaro, les remplaçant.es ont accepté que leur numéro de portable soit utilisé pour qu'ils et elles reçoivent des sms confirmant leur remplacement. Cependant ce numéro figure aussi dans le mail reçu par les directeurs et directrices, or les remplaçant.es n'ont pas donné leur accord pour cela.

Les membres du CHSCT vous demandent de retirer leur numéro des courriels reçus par les directeurs et directrices.

**Voir avis déposé ci-dessous.**

- Combien de remplaçants ont accepté de donner leur numéro de téléphone ? [46](#)
- Est-ce que la signature du mail : « l'équipe Andjaro » vous paraît adaptée pour communiquer avec les remplaçant.es ou les directrices et directeurs ? [Réponse de la SG, non pas du tout.](#)

#### **Concernant les demandes de temps partiel :**

Les membres du CHSCT SD 81 tiennent à vous alerter sur les incidences que peuvent avoir les refus de temps partiels. En effet, parmi les personnels faisant cette demande, certain.es la font afin d'améliorer leur condition de travail, leur état de santé physique ou mental ne leur permet pas de travailler à plein dans de bonnes conditions . Nous vous alertons sur le fait que ces refus détériorent leur état et entraînent la plupart du temps des arrêts maladies.

[L'administration se dit attentive à chaque dossier mais n'a pas encore connaissance des recours, certaines demandes ont été refusées, nous n'en connaissons pas le nombre.](#)

**Question sur les directeurs:** la loi Rilhac et le code de l'Éducation indiquent que les directeurs peuvent bénéficier d'aides supplémentaires de l'État. Qu'en est il des aides administratives? Comment les demander ? Quel type de contrat ?

[Réponse de la DASEN : cette question ne relève pas du département, les services civiques peuvent venir en appoint et en appui de manière cadrée et ciblée.](#)

**Pour FO,** les missions d'un jeune en service civique ne concernent pas la gestion administrative de l'école, ce que confirme le site du ministère : « Ce projet pédagogique et éducatif, qui doit avoir reçu l'accord des services académiques, vise prioritairement l'égalité des chances, l'accompagnement des parcours de réussite et d'excellence, la lutte contre le décrochage scolaire, l'aide et le soutien aux jeunes, l'accès à la culture, à la citoyenneté, aux pratiques artistiques, à l'ouverture européenne, aux sciences et à la technologie, au sport et à la découverte du monde professionnel. »

#### [Les avis adoptés :](#)

##### **Avis sur les évaluations d'école :**

Alors que les conditions de travail ne cessent de se dégrader dans notre département (accidents de service, RSST risques psycho-sociaux en hausse...), le Ministre étend les évaluations d'établissements aux écoles dès la rentrée 2022. Considérant que ces évaluations s'articulent avec les projets du Président Macron et vont encore dégrader les conditions de travail des personnels dans le département en accentuant les pressions ainsi que la charge de travail, les membres du CHSCT SD 81 se prononcent pour que ces évaluations ne soient pas mises en place dans le Tarn.

**Adopté à l'unanimité**

##### **Avis sur la direction d'écoles :**

Les conditions de travail des directeurs et des directrices continuent de se dégrader. Afin d'améliorer leurs conditions d'exercices, les membres du CHSCT SD 81 demandent le recrutement de personnels d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école sous statuts, à temps complet et formé-es en amont de la prise de poste.

**Adopté à l'unanimité**

#### **Avis sur les AESH :**

Les membres du CHSCT SD 81 constatant que des élèves sont sans AESH et constatant qu'une absence dans les PIAL entraîne le non respect des notifications des élèves, il demande le renouvellement de tous les contrats des AESH qui le souhaitent (CDD et CDI) et le recrutement immédiat de personnels AESH sous statut.

**Adopté à l'unanimité**

#### **Avis sur ANDJARO :**

Dans le formulaire donnant accord pour l'utilisation des données personnelles par le logiciel ANDJARO, certain.es remplaçant.es ont renseigné leur numéro de téléphone personnel afin de recevoir un sms les informant du remplacement. Certain.es collègues remplaçant.es s'étonnent que leur numéro figure sur le mail reçu par les directeurs et directrices des écoles où ils et elles doivent effectuer leur remplacement.

Les membres du CHSCT SD 81 demandent que les numéros des remplaçant.es n'apparaissent plus dans les mails reçus par les directeurs et directrices des écoles où ils et elles effectuent leur remplacement.

**Adopté à l'unanimité (même la SG a levé la main!)**

#### **Avis sur les problèmes de remplacement et l'organisation de concours exceptionnels :**

La FNEC FP-FO a proposé à la FSU et à l'UNSA un avis sur l'organisation d'un concours exceptionnel à Bac + 3 pour faire face aux difficultés de recrutement. La FSU et l'UNSA ont refusé la formulation « bac + 3 » et ont proposé un avis ne retenant pas cette formulation

#### **Avis proposé par la FNEC FP-FO :**

Alors que des classes se retrouvent régulièrement sans remplaçant, le CHSCT demande l'organisation dans l'Académie d'un concours exceptionnel à BAC+3. (dans le 1er et le 2d degré)

**Pour (2 FO) – Abstention (4 – FSU et UNSA)**

#### **Avis proposé par la FSU :**

les membres du CHSCT SD 81 demandent la mise en place d'un concours exceptionnel à la fin de la session 2022, la mise en place de listes complémentaires pour tous les concours du second degré et son abondement à la hauteur des besoins dans le premier degré et des aides spécifiques pour les candidat-es dès septembre 2022

**Pour (4 FSU-UNSA) – Abstentions (2 - FO)**

**Pour la FNEC FP-FO l'organisation d'un concours dans les mêmes conditions que le concours ordinaire ne peut être de nature à régler le problème des difficultés de recrutement des personnels. Les difficultés de recrutement sont en partie liées à la maîtrise que FO combat depuis le début.**