

## Compte-rendu du CHSCT départemental du 14 mai 2018



L'Inspectrice d'Académie, présidente du CHSCT 31, a d'abord fait une introduction à propos de sa vision de l'instance. Elle a déclaré vouloir réunir le CHSCT 31 plus souvent que les 3 séances obligatoires par an, plutôt tous les 2 mois avec des séances moins longues si possible. Elle a également déclaré qu'il fallait que le CHSCT soit ouvert sur des situations autres que des conflits entre personnels et direction.

Les 3 axes principaux que l'IA voit dans le CHSCT sont d'accroître la visibilité des acteurs de prévention des risques professionnels, de détecter les signaux d'alerte le plus en amont possible, et de renforcer la communication professionnelle car les conflits sont souvent sur la forme et non le fond.

### **Une déclaration commune a été lue en introduction par les délégués du personnel.**

A l'issue de la déclaration, l'IA a affirmé qu'elle partageait notre point de vue sur le DUER : il relève effectivement de l'employeur et les chefs de service doivent s'en emparer.

FO rappelle que les directeurs ne sont pas des chefs de service et qu'il ne faut pas leur faire porter la responsabilité du DUER.

L'ordre du jour du CHSCT était dense avec 7 points à l'ordre du jour :

- Validations des PV précédents
- Remontées RSST
- Alertes : 1 école et 2 collègues
- Suivi enquêtes en cours : 1 école et 1 collègue
- Suivi des dossiers en cours : 4 écoles, 1 ITEP, 3 collègues, l'organisation des ATSEM sur Toulouse et l'enquête liée au refus des temps partiel et à ses conséquences sur les personnels
- Nouveau dossier : lycée professionnel toulousain
- Organisation du CHSCT : GT à venir, formation des membres, modalités de convocation.

### **Remontées RSST :**

FO : Concernant le 1<sup>er</sup> degré, une sensibilisation forte est nécessaire auprès des IEN. Des IEN ne font pas remonter le RSST, voire expliquent aux collègues qu'il ne faut pas le remplir, que ce n'est pas un document officiel.

Nous vous demandons de réaborder ce point en conseil d'IEN.

Par rapport à votre déclaration, nous constatons que la plupart des registres émanant des collègues du 1<sup>er</sup> degré ne sont pas contre la hiérarchie ou contre une personne précise de l'Institution. Ils signalent en général des conditions de travail fortement dégradées et liées à l'organisation du travail ou au rapport avec les usagers (élèves, parents).

IA : Vous avez raison. En effet, je faisais plutôt allusion au 2<sup>nd</sup> degré.

Je tiens à souligner que le CHSCT est de mon point de vue l'instance la plus intéressante car on se projette dans l'évolution, le changement de l'environnement de travail. C'est une instance positive. Il ne faut pas s'en saisir pour régler des comptes personnels. Ce sont des cas isolés mais cela génère de la peur, notamment chez les personnels de direction.

Le CHSCT est la seule instance de dialogue social car elle permet de modifier les choses contrairement à un CTA ou à un CTSD qui sont des instances de données d'informations.

FO : Ce n'est pas le sujet et nous ferons court sur ce point mais votre approche concernant le CTA et le CTSD est très raide et nous ne la partageons pas. Il s'agit d'instances très longues, préparées pendant des dizaines d'heures par les délégués du personnel mais aussi par les collègues concernés. Tous les collègues sont d'ailleurs concernés par ces instances. Nous sommes en désaccord avec le fait que ce n'est pas une instance de dialogue social et que tout est fixé à l'avance. Nous estimons également être dans une posture constructive de dialogue social pour que ces instances consultatives puissent jouer leur rôle et pour défendre les revendications des collègues.

IA : Vous avez raison et d'ailleurs, je bouge des choses au cours de ces instances, y compris en séance, comme vous le savez. J'essaie de leur faire jouer ce rôle mais ce que je veux dire c'est qu'il y a des ouvertures plus grandes lors d'un CHSCT.

**Ecole primaire A** : Les collègues du groupe scolaire ont alerté des membres du CHSCT. Ils sont épuisés moralement et physiquement.

FO : Sur le groupe scolaire cela est à lier aux effectifs, beaucoup trop importants avec une population relevant de la REP/REP+. Il n'est pas acceptable que le groupe scolaire ne soit pas classé avec des écoles à 500 mètres qui sont REP+ et un collège de rattachement également REP+.

Pour la maternelle, se rajoute à cela la réforme de l'organisation des ATSEM sur Toulouse qui a des conséquences catastrophiques.

De nombreux cas d'élèves à besoins particuliers mettent également à mal les enseignants, que ce soit en élémentaire ou en maternelle.

De plus, le remplacement est défaillant tant au niveau Education Nationale qu'au niveau mairie.

IA : Il y a un suivi fort de cette école et une enquête a été instruite. Vous vous rendez à la maternelle cet après-midi comme convenu.

## Situations d'écoles et d'établissements 2<sup>nd</sup> degré abordées :

IA : J'ai essayé de m'occuper des situations qui avaient explosées depuis mon arrivée mais nous avons aussi remarqué que des situations durent au niveau départemental avec des effusions régulières. Suite aux retours des collègues et aux interventions régulières de votre part, j'ai décidé de mettre en place en Haute-Garonne une cellule consacrée aux soucis liés aux élèves dont le comportement est problématique. Cette cellule est composée de l'IEN ASH, de l'IEN adjointe à l'IA, de l'adjointe au secrétaire général du rectorat ainsi que des responsables médecin scolaire et assistante sociale. Elle est réunie tous les 15 jours sous ma coordination. Nous avons pu la réunir rapidement suite aux événements médiatisés sur 2 écoles de Colomiers et de Toulouse.

FO : Nous nous emparerons de cette cellule si cela permet de solutionner des situations. Certains parents refusent aussi de saisir la MDPH. L'IA a un poids dans ces cas-là et on ne peut pas juste attendre.

IA : Certaines situations apparaissent en amont de la saisine MDPH, le temps de la reconnaissance du handicap de l'enfant. Il ne doit pas y avoir seulement la solution d'un changement d'école.

J'ai par exemple prononcé des suspensions de scolarité temporaire avec un retour à l'école conditionné à une rencontre au sein de l'école ou au Rectorat avec un médecin, un médecin scolaire, l'IEN ASH, l'IEN de circonscription et les parents. J'insiste sur présence du père. Le but peut être d'activer la saisie de la MDPH, de trouver un aménagement de la scolarité afin de ne pas accueillir l'enfant à temps plein. Aujourd'hui je me rends sur une école toulousaine dans laquelle un élève est arrivé avec un couteau de cuisine pour agresser le maître.

### **Ecoles avec élèves perturbant fortement le fonctionnement :**

**Ecole de L :** saisine MDPH acceptée par parents pour orientation vers ITEP. Déscolarisation temporaire. L'IA doit voir où en sont les choses.

**Ecole de R :** une équipe éducative avec la présence d'un responsable d'ITEP a été faite et la situation est en voie de résolution.

**Ecole B :** FO rappelle qu'un élève parmi ceux très problématiques qui sont sur l'école a été déplacé dans une école voisine. Cet élève a de nouveau « explosé ». Pour autant, il reste d'autres situations non réglées sur l'école B.

IA : Le changement d'école ne résout rien, la preuve.

FO : bien sûr, cela ne résout pas forcément tout, mais il y a des cas, fréquents, où cela aplanit des choses. Et quand les choses s'aplanissent, nous ne vous saisissons pas à nouveau. Dans tous les cas, un changement d'école permet de faire souffler les personnels concernés qui ont le droit de travailler dans des conditions juste acceptables. De même, il se peut aussi, que la mise en œuvre d'une solution adaptée accompagnée parfois d'une déscolarisation

temporaire soit plus profitable qu'un changement d'école. De toute façon, il est indispensable que des solutions adaptées à la nature de la difficulté soient mises en œuvre.

### **Autres cas abordés :**

**Ecole de F :** d'importants soucis liés à la poussière et à une humidité forte et persistante sont rencontrés.

IA : L'IEEN a rencontré le maire. Des mesures ont été actées par la mairie (réparations des aspirateurs, fréquence de nettoyage dans les classes plus élevée, tonte du gazon régulière...).

**Collège de P :** 1 administratif et 2 personnels enseignants/CPE ont saisi le CHSCT.

IA : Les enseignants ont été reçus, accompagnés d'un représentant du personnel.

**Collège J :** Une collègue est en burnout suite aux soucis relationnels sur l'établissement. Il y a eu 2 malaises de personnels dans l'établissement qui ont été suivis de décès. Ces malaises n'ont pas été liés de façon formelle à l'ambiance dans le collège mais cela pèse fortement pour les collègues.

Certains collègues du collège n'étaient pas en état de nous parler lors de notre visite dans l'établissement.

Suite à la remarque d'un membre du CHSCT concernant le mal-être du chef d'établissement après cette enquête du CHSCT, FO souligne le fait que de nombreux personnels de l'établissement sont également très mal, et ce depuis bien avant que l'enquête ne soit diligentée.

Le rapport rédigé à l'issue de l'enquête est adopté par le CHSCT. Il demande, entre autres, l'octroi de moyens supplémentaires et le classement REP pour ce collège.

IA : Concernant les moyens en plus, je tiens à répondre d'une façon générale : les enveloppes sont non extensibles. Les élèves accueillis sont en effet de catégories socio-professionnelles défavorisées et on va être attentifs sur les moyens de vie scolaire octroyés au collège mais on ne peut pas faire plus. Concernant le classement REP, ce n'est pas la bonne solution car on cherche à récupérer les familles les plus aisées qui ont scolarisé leurs enfants dans l'enseignement privé. De plus, le classement REP ne relève pas du CHSCT ou de l'IA mais du niveau ministériel seulement.

Concernant les moyens en général, le budget Education Nationale est voté au parlement puis partagé entre les académies. Toulouse a 8 départements excessivement contrastés, la Haute-Garonne pèse 50% des effectifs mais les autres départements sont des départements ruraux donc on doit aussi assurer la proximité du service public d'éducation dans les autres départements. Les IA font au mieux avec les moyens alloués. Je ne pourrai rien apporter de plus sur ce dossier.

FO suit ce dossier et continuera d'intervenir pour défendre les revendications des collègues.

**Collège de P** : il y a des soucis relationnels important avec le chef d'établissement. Le ton est méprisant, ce dernier crie régulièrement. 5 témoignages font état de cela.

IA : Il y a eu un petit souci il y a 2 ans et nous pensions cela réglé. Nous allons recevoir l'équipe de direction. Le CHSCT pourra s'y rendre ensuite comme vous en faites la demande.

**Lycée professionnel toulousain** : souci de travaux, problème au niveau de plusieurs bâtiments ainsi qu'au niveau du fonctionnement du réseau informatique et du chauffage. Plus généralement, ce lycée a un souci de fonctionnement et d'organisation générale. Les problèmes de communication sont forts. Autant les personnels que la direction sont inquiets sur l'avenir du lycée.

IA : L'équipe de direction a été reçue à plusieurs reprises ainsi qu'une délégation des autres personnels de l'établissement. Je vais y aller avec la région fin juin/début juillet sur les questions de sectorisation et de l'accessibilité des transports qui est très problématique aussi. Nous avons créé 1 poste AED supplémentaire à titre exceptionnel. Cela ne règle pas tout bien sûr mais cela aide dans la gestion quotidienne.

### **Organisation des ATSEM sur Toulouse :**

IA : Il y a eu une rencontre le 19 mars, la mairie a entendu mais pour l'instant pas de réorganisation prévue. Vous avez longuement posé la situation en CAPD. On doit revoir l'adjointe en charge de l'éducation sur ce point mais rien n'a évolué. La difficulté de la mairie de Toulouse est l'augmentation démographique et les textes n'obligent pas la mairie à mettre plus d'un ATSEM par école.

*Commentaire : le code des communes prévoit un ATSEM par classe maternelle (et non par école) sans préciser toutefois le temps de travail et les plages horaires, ce sur quoi s'appuie la mairie.*

FO : Oui mais quand ils sont sur les écoles, c'est le directeur d'école qui a l'autorité fonctionnelle. Là où le taux d'encadrement est beaucoup trop élevé, cela pose des soucis. C'est particulièrement vrai pour les écoles du nord de Toulouse mais aussi sur beaucoup d'écoles toulousaines avec des classes surchargées.

IA : La mairie n'est pas figée sur une posture, il y a des bougés.

FO : Il peut y avoir des bougés mais à quel prix. C'est épuisant car très chronophage et ce qui est obtenu ne l'est qu'un temps. Parfois des semaines pour obtenir un petit quelque chose (insuffisant) que la mairie peut s'octroyer le droit de remettre en cause à tout moment. C'est aussi épuisant moralement.

Nous insistons sur le fait que la situation s'est considérablement dégradée, et de façon très

rapide, suite à cette réforme mairie. Nous réaffirmons que le directeur CLAE n'est pas un supérieur hiérarchique (ou « N+1 ») pour les ATSEM mais que c'est le directeur d'école qui a l'autorité fonctionnelle sur les ATSEM présents dans l'école.

**Collège de M :** *Une des problématiques du collège réside dans le fait que les travaux perturbent grandement le fonctionnement quotidien. Il y a cependant de nombreux problèmes supplémentaires mis en lumière dans le cadre de l'enquête CHSCT.*

IA : Dès que ça gêne, il a été décidé d'arrêter les travaux mais cela va ralentir les choses. Le Rectorat n'a pas de moyens pour financer l'expert extérieur que vous demandez. Les personnels de la collectivité seraient réservés sur le mouvement mis en place d'après le chef d'établissement.

Ceci n'est pas ce qui a été constaté lors de l'enquête à laquelle FO a participé.

**Collège C :** Des travaux permettant de contribuer à la mise en sécurité des élèves promis n'ont toujours pas été faits (rehaussement des grilles de la cour). La situation reste compliquée sur l'établissement.

**ITEP M :** Les conditions de travail sont très dégradées (au niveau du public accueilli mais aussi des locaux), les relations sont très compliquées avec la direction, absence de remplacement.

IEN ASH : Nous avons procédé à une visite le 11 janvier 2018 avec CP ASH faisant suite au mail du 20 décembre 2017. Un courrier officiel de l'IA sera fait. Il y a également eu une réunion entre les PE et les éducateurs le 23 mars. L'équipe doit finaliser ce projet. Un travail conjoint avec ARS (Agence Régionale de Santé) pourrait être engagé à la rentrée prochaine. Le CP ASH peut venir observer et conseiller à la demande.

### **Refus des temps partiels :**

*Nous avons demandé au précédent IA de pouvoir effectuer une enquête pour analyser les répercussions des refus de temps partiels sur les conditions de travail et la santé des collègues. L'IA ne souhaite pas donner la liste des collègues pour qui un refus a été acté. De plus, la teneur et le contenu de l'enquête a fait débat lors des précédents CHSCT.*

IA : Cette année, les temps partiels pour convenances personnelles seront tous refusés sauf en cas d'avis médical, où je regarderai au cas par cas. Certains accords seront donnés à titre exceptionnel (principalement pour raison sociale). Je fais cela pour assurer les ressources humaines qu'il nous manque aujourd'hui.

FO : Vous connaissez notre position sur le sujet.

Nous vous signalons que pour les refus sans avis médical, cela va mettre les collègues dans des situations telles qu'il y aura avis médical l'an prochain... Des collègues craquent complètement suite à une reprise forcée à 100%.

IA : Je mesure cela. Le refus de temps partiel pour convenances personnelles n'est pas dans

la lignée de ce que je voudrais faire mais je n'ai pas les moyens. Je redis qu'il faut plus de remplaçants et que cela améliorera les conditions de travail. Souvent les collègues ont des scrupules à être en arrêt car ils ne sont pas remplacés. Cela devrait leur permettre de souffler de s'arrêter réellement quand ils sont malades. Je vais créer des postes de remplaçants.

FO : Ceci est contradictoire avec des cas de collègues qui veulent rester l'an prochain en fonction et vous ne leur permettez pas. Nous vous avons saisi et explicité la teneur de ces dossiers. Pour les scrupules à s'arrêter quand on est malade, il y a aussi la journée de carences qui crée des scrupules d'un tout autre ordre...

IA : Vous verrez que je suis revenue sur certaines situations que vous évoquez. Je sais aussi que la journée de carence, décidée nationalement, est en place et peut poser souci.

FO : A propos du remplacement, si l'administration fait le choix d'envoyer en remplacement les collègues qui doivent des demi-journées (dans le cadre d'un temps partiel avec récupération de demi-journée – le 80% par exemple), il faut que l'IA ou les IEN prévoient le planning tôt dans l'année. Nous vous demandons de sensibiliser les circonscriptions sur cela. Les collègues ne doivent pas être en astreinte pour finalement récupérer les jours tard dans l'année et sur une période trop courte qui ne les arrange pas. On vous demande aussi d'étudier les autres modalités de récupération proposées par les collègues.

IA : J'entends ce que vous me dites et vous en remercie. Pour revenir sur le sujet de la demande d'enquête, il ne me semble pas opportun de donner la liste de tous les refus de temps partiel. Par la voie syndicale, vous pouvez avoir accès à un grand nombre de ces collègues. De plus, il faudra être vigilant sur le contenu du questionnaire afin de ne pas biaiser les résultats. Cela pourra être fait en présence de l'administration.

IA : Nous ferons un complément sur toutes les situations qui ont été évoquées lors de ce CHSCT et que nous suivons de façon fine.

### **Organisation :**

IA : ensemble nous devons nous approprier le « bilan santé travail : enjeux et actions » GT événement traumatique : une rencontre avec des directeurs et les IEN est envisagée. La formation d'un psychologue et d'un médecin a été organisée – également l'an passé. Un personnel rattaché à l'établissement peut refuser d'être dans un groupe d'écoute. Un protocole conjoint entre l'IA et les membres du CHSCT est discuté actuellement. Pour les formations des membres CHSCT, nous ne pouvons pas financer les demandes arrivant « au fil de l'eau » mais la formation due sera faite comme cela a été le cas par le passé.

Les convocations respecteront la confidentialité quand un personnel veut témoigner hors de son établissement dans le cadre d'une enquête CHSCT.

