

## Compte-rendu de la F3SCT du 25 juin 2024

Présent·es : V. Guggiari (DASEN), G. Stoll (Secrétaire général), C. Jouen-Raimbault (Conseillère départementale de prévention), É. Sanchez (IEN ASH), I. Berger et S. Sevestre (bureau support DSDEN), 7 FSU-CGT, 5 UNSA, 2 FO, 1 SGEN

Pour le vote, la FSU-CGT a 5 voix, UNSA a 3 voix, FO 1 voix et SGEN 1 voix

Mot d'accueil de la DASEN

- elle se félicite que la dernière F3SCT ait pu avoir lieu

- elle indique que des cellules d'écoute ont été mises en place au lycée de la Venise Verte à la suite de la mort d'un élève ce week-end.
- elle devra partir à 11h pour une autre réunion

## Déclaration Liminaire FSU-CGT

Réponse de la DASEN à la Déclaration: Elle assure qu'elle défendra l'École publique et les valeurs humanistes, dans une mixité effective.

**Concernant le changement de périmètre des PIAL**, il doit permettre une évolution progressive vers les PAS. La DASEN estime que les conditions de travail ne seront pas détériorées car même si la taille des PIAL sera augmentée, la DASEN s'engage à ne pas faire augmenter les distances de trajets des AESH.

FSU-CGT: Les conditions se détériorent déjà car des changements d'affectation sont imposées sans concertation depuis la fin de semaine dernière.

Pour rappel, 4 départements ont été choisis pour tester les PAS à la rentrée prochaine. Le 79 n'en fait pas partie mais L'IEN ASH fait du zèle...

IEN ASH : explique que le changement de périmètre des PIAL a déjà été évoqué dans l'année et a été réfléchi durant toute l'année. Le paramétrage des PAS répond aux demandes de la DGESCO. L'objectif de la DSDEN 79 est l'adéquation entre le nombre d'élèves et le nombre d'AESH. La généralisation des PAS est prévue à la rentrée 2025, et l'objectif que se donne la DSDEN 79 est de le faire dès 2024 pour qu'en 2025 ne soient discutés que les moyens affectés par la DGESCO.

Le fonctionnement se calquera sur ce qui existe avec un pilote de PIAL, un coordonnateur pédagogique, déchargé à temps plein et un·e AESH référent·e départemental·e.

L'IEN-ASH assure que la règle des 20-25 km par rapport au domicile est conservée et que les pilotes respecteront cela dans les affectations lors du second redéploiement (premier déploiement = le PIAL).

Sur les 700 AESH, 600 restent sur leur paramétrage initial. Les 100 restant·es qui sont impacté·es ont reçu une proposition de reformuler un souhait : 30-40 demandes ont été, pour le moment, envoyées aux services.

Les PIAL ne s'adressent qu'aux élèves ayant des notifications MDPH alors que les PAS sont créés à destination de tous·es les élèves qui nécessitent un accompagnement particulier, avec ou sans notification, donc les EBEP (élèves à besoin éducatif particulier) et ~~et~~ plus seulement les élèves ayant une reconnaissance MDPH.

**Par rapport aux affectations "d'office", la DASEN indique que les personnels AESH qui auraient des difficultés avec leur affectation doivent se faire connaître au plus vite.**

La FSU-CGT souligne que les conditions de travail des AESH vont être modifiées car le territoire d'affectation sera plus grand. Se pose également le problème de communication des décisions imposées sans concertation à 15 jours de la sortie. Il n'y a aucune anticipation, les personnels ne connaîtront pas leurs affectations avant la rentrée. Par ailleurs, ce redécoupage pose question quand on sait que le 79 est le département le plus déficitaire en AESH de l'académie.

La DASEN s'engage à ce que les conditions de travail des AESH ne soient pas dégradées et indique que le nombre d'AESH dans le 79 est moins déficitaire que d'autres départements au niveau national. Ce n'est que le territoire de "gestion" qui sera impacté selon la DASEN et non le territoire d'intervention des AESH.

Un travail d'anticipation des affectations des élèves reste à faire pour pouvoir répondre au mieux aux problématiques d'affectation des AESH.

La DASEN souhaite apporter une réponse de la souffrance de travail non prise en compte sur les RSST selon les OS. Pour ce qui est des demandes de protection fonctionnelle, celles qui sont demandées sont toujours acceptées. Quand des préconisations sont faites par les équipes de circonscription, la DASEN attend qu'elles soient mises en place. Les situations doivent être traitées à l'interne pour éviter une décredibilisation des équipes.

La FSU-CGT demande à ce qu les IEN, en équipe éducative, ne fassent pas d'interventions de type "conseils pédagogiques" aux enseignant·es en présence des familles : cela les décredibilise aux yeux des familles.

La FSU-CGT demande également que les IEN interviennent auprès des familles le plus vite possible après les faits, toujours dans une optique de crédibilité et pour ne pas laisser croire à une impunité ni croître des tensions qui peuvent se transformer en agressions.

La DASEN indique qu'elle souhaite construire des procédures, des formalités, pour les réponses aux RSST afin de faciliter le travail sur le terrain.

La FSU-CGT réaffirme, concernant la demande de traitement en interne des situations d'EBEP, que les équipes traitent bien en amont les situations des signalements RSST, et que ces signalements sont remplis en ultime recours, lorsque les équipes ont épuisé toutes les solutions et sont à bout.

DASEN: Pour les affectations des AESH qui ne sont pas satisfait·es de leur affectation, il faut se signaler pour une révision.

La DASEN admet qu'il n'est pas acceptable qu'un·e enseignant·e soit poussé·e à bout par un·e élève et que cela perturbe l'ensemble des autres élèves.

Elle reste vigilante par rapport à la prévention de certains comportements: il est tout à fait anormal qu'un personnel reçoive des coups pendant plusieurs mois.

La FSU-CGT rappelle sa demande que l'IEN prennent en charge les réponses du RSST, les directeur·rices n'étant pas chef·fes de service.

La DASEN indique, comme à son habitude, que c'est la procédure académique. Les IEN n'ont aucun compte à rendre quant à leur réponse.

FSU-CGT précise que la question a été posée en F3SCT académique et que ce n'est pas la procédure dans la Vienne, département dans lequel ce sont bien les IEN qui apportent le premier niveau de réponse. Il a été demandé que la cette procédure soit étendue au 79.

La DASEN évoque en réponse un "usage" et non plus de protocole académique comme elle l'affirme depuis son arrivée dans le département. La DASEN et le SG indiquent qu'ils sont en contact avec le rectorat et qu'ils se conformeront à la décision du secrétaire général académique.

10h15 départ de l'IEN ASH

### **Ordre du jour :**

1. Approbation du PV du 9 avril
2. Situations particulières :
3. Analyse des Signalements RSST depuis le début de l'année scolaire 2023-2024 : problématiques décrites, réponses, destinataires.
4. Bilan de la présence et de la mise à jour des DUERP dans les lycées : actualisation, élaboration collective des items...
5. Bilan de la présence et de l'actualisation du Dossier Technique Amiante (DTA) dans les écoles du département.
6. Compte rendu des Visites d'écoles de la F3SCT 79
7. Avis de la F3SCT 79 et réponses.
8. Jour de la semaine et horaire du matin ou de l'après-midi des F3SCT 79 pour l'année scolaire 2024-2025.
9. Questions diverses.

## 1. Approbation du PV du 9 avril une abstention

### 2. Situations particulières

Collège A : La DASEN constate une situation de difficulté de communication et d'adaptation pour un personnel de direction. La Cheffe d'établissement et l'IA-IPR EVS attestent des compétences de l'agent qui montre un vrai engagement pour la réussite des élèves et du service public, malgré des moments de grande fragilité.

La DASEN indique que la collègue a commis certainement des erreurs de communication et d'organisation. Mais ce personnel reste volontaire. La DASEN sera vigilante à la rentrée pour que l'équipe du collège soit dans de bonnes conditions.

FSU-CGT: Un personnel s'est retrouvé en arrêt de travail en raison de la dégradation de ses conditions de travail, impactées par les manquements de ce personnel de direction. Les réponses apportées aux 6 RSST par la Cheffe d'établissement ont été reçues violemment par les équipes. Les équipes ont pourtant fait preuve de bienveillance et de patience en amont, dès novembre, et les RSST n'ont été saisis qu'après que la patience ait été épuisée et que rien ne semblait évoluer, début mai.

Ecole A : La directrice, 3 adjoints et 2 AESH sont en arrêt. 3 personnels ont souhaité quitter l'école pour s'extraire du climat scolaire dégradé qui impacte leurs conditions de travail.

La Conseillère de prévention indique que l'IEN s'est rendue 5 fois sur l'école depuis le début juin. Un suivi important depuis est mis en place depuis début juin.

L'équipe de circonscription sera présente dès la rentrée de septembre et un conseil des maîtres extraordinaire se tiendra à la rentrée.

La FSU-CGT s'inquiète de l'ambiance fort dégradée dans le quartier de l'école et des menaces proférées à l'encontre des personnels. Elle s'inquiète aussi pour l'accueil des 3 nouveaux collègues qui arrivent à la rentrée.

La DASEN indique être en lien régulier avec les renseignements territoriaux et en réunion à la préfecture. Elle rappelle son projet de cité éducative pour accompagner les écoles de ce secteur.

FSU-CGT : Comment la cité éducative va pouvoir améliorer la situation ?

DASEN : Avec la cité éducative il y aura des financements qui permettront de mettre en place de l'accompagnement et des actions dans et hors de l'école. Le rendez-vous initialement programmé avec le maire de Niort a été repoussé. Cette école fera l'objet de toute l'attention de la DASEN à la rentrée 2024.

Ecole B : 22 observations dans le RSST

Une enseignante est en arrêt depuis le 14 mai. Un autre personnel est également en arrêt et ne reprendra pas sa classe. La problématique est celle d'un enfant violent et d'une famille violente. L'enseignante souhaitait être en doublette, ce qui a été fait sur un temps court. La conseillère de prévention justifie ce choix par le souci d'éviter de décrédibiliser la collègue auprès des familles. La DASEN complète en précisant que la DSDEN ne peut pas se permettre de faire plus, en terme de moyens.

DASEN: L'IEN doit travailler sur l'accompagnement des enseignant·es sur la gestion de classe.

La FSU-CGT rappelle que l'escalade des faits de violence dans cette école a conduit 2 personnels en arrêt. Une plainte a été déposée par la famille et l'enseignante visée a porté plainte pour diffamation à l'encontre de la famille. Jamais la protection fonctionnelle n'a été évoquée avec l'équipe par l'IEN.

DASEN : la question des RSST sera à l'ordre du jour du prochain conseil d'IEN.

La F3SCT de rentrée, qui devrait se tenir rapidement après la rentrée, sera programmée sur la thématique de travail en contexte de violences scolaires.

La DASEN quitte la séance à 10h55 en empêchant une représentante des personnels d'une autre OS de poursuivre sa prise de parole, lui intimant plusieurs fois l'ordre de cesser de parler et répétant à plusieurs reprises que le sujet abordé (réponses des IEN aux RSST) est clos.

Ecole C : 3 RSST,

Concernant le 1er RSST, un travail sur le climat scolaire engagé avec le CPD et un CPC. L'élève a quitté l'école.

2ème et 3ème RSST (coordo ULIS et AESH) : à propos du climat de l'ULIS en présence de 3 élèves posant des problématiques de gestion des comportements importants.

Sur l'école beaucoup d'élèves en ULIS sont à inclure dans la même classe et sur des besoins très importants, ce qui s'avère problématique.

Les familles arrivent sur l'école en disant que les autres écoles ne les ont pas acceptées : comment cela se fait-il?

Le SG répond que les affectations sont liées à la domiciliation. Le sujet avait été abordé en CSAD, l'affectation est

décidée par l'enseignant·e référent·e en lien avec les coordonateurs·trices.

Collège C : RSST sur une agression de la part d'une famille. Pour la FSU-CGT il ne semble pas possible que cette enseignante victime de harcèlement et qui porté plainte ait l'élève en 3e pour la protéger. Elle a fait une demande de protection fonctionnelle.

Ecole D : 4 RSST sur le mal-être des collègues qui subissent des pressions de toute part. Il leur est impossible de se projeter dans l'année scolaire prochaine tant du point de vue du bâti que des répartitions (incertitude sur une fermeture de classe).

### **3. Analyse des Signalements RSST depuis le début de l'année scolaire 2023-2024 : problématiques décrites, réponses, destinataires.**

Un état des signalements chiffré, sans réelle analyse est effectué

La FSU-CGT porte la demande de distinguer les agressions de la part des élèves et de la part des familles dans les prochains tableaux.

La FSU-CGT signale que comparé à l'année dernière, elle constate, sur l'ensemble des signalements (1er et 2nd degré confondus)

+38 % des signalements dans le RSST

dont +13% d'agressions physiques, +24% d'agressions verbales, +44% de RPS (à mieux classer car les agressions physiques et verbales font partie des RPS), +233% pour l'ambiance thermique.

### **4. Bilan de la présence et de la mise à jour des DUERP dans les lycées : actualisation, élaboration collective des items...**

12 lycées sur 14 possèdent un DUERP: 5 ont été mis à jour en 2023 et 7 ont été mis à jour en 2024.

FSU-CGT: Les DUERP sont incomplets, les mises à jour sont incomplètes. Les membres de la F3SCT demande un accès au DUERP.

La Conseillers de prévention et lesecrétaire général répondent que c'est lié au fait qu'un seul lycée utilise l'application académique (3 autres ont recours à l'application de la Région, 5 à un tableau et 1 à un tableur du réseau de prévention académique). Ils ajoutent qu'il n'y a aucun texte qui dit que les membres de la F3SCT peuvent accéder au DUERP et que les EPLE sont libres de choisir l'application qu'ils souhaitent. Cela ne fait pas partie des prérogatives de la F3SCT sauf en cas de visite.

### **5. Bilan de la présence et de l'actualisation du Dossier Technique Amiante (DTA) dans les écoles du département.**

Une demande a été adressée par le DASEN en 2022 aux collectivités locales pour qu'elles envoient les fiches récapitulatives des Diagnostics Techniques Amiante et Radon. Le SG indique que peu de réponses des collectivités (-10%) sont arrivées.

Constitution d'une base de données nationale concernant l'amiante, les matériaux, les mesures prises est en cours, via un questionnaire ministériel en direction des directeur·rices . Très peu de directeur·rices sont en mesure de répondre à ce questionnaire (41% de réponses au niveau académique pour le moment mais avec souvent des réponses du type "ne sait pas"), dont le retour est attendu pour début juillet 2024, n'ayant aucune information ni document dans leur école concernant la présence d'amiante. Le DTA doit cependant être conservé par les collectivités pendant 40 ans, car les maladies des personnels exposés peuvent se déclarer très longtemps après leur exposition.

### **6. Compte-rendu des Visites de la F3SCT 79 de 3 écoles.**

SG: Les personnels de chaque école auront accès au rapport de visite qui les concerne.

Demande de FO d'un GT: CPD sur le climat scolaire avec les OS pour voir comment sera mise en place les préconisations. SG n'est pas contre.

FSU-CGT: Il faut revoir pour certains rapports les premières pages qui n'ont pas été totalement anonymisées.

## **7. Avis de la F3SCT 79 et réponses.**

Réponse au avis 23 à 28 de la F3SCT: RAS

Lecture des avis 29 à 40.

Avis n°29 : Commission Hygiène et Sécurité (C.H.S) dans les EPLE, voté à l'unanimité

Avis n°30 : Information sur l'amiante, voté à l'unanimité

Avis n°31 : Anticiper les risques liés aux épisodes météorologiques intenses, voté à l'unanimité

Avis n°32 : Prévenir les Risques PsychoSociaux RPS, voté à l'unanimité

Avis n°33 : Conditions de travail des personnels au collège François Albert de Celles-sur-Belle, voté à l'unanimité

Avis n°34 : Réponses de l'employeur aux personnels victimes d'une agression verbale ou physique, voté à l'unanimité

Avis N°35 : Formation des enseignant·es remplaçant·es dans le premier degré, voté à l'unanimité

Avis n°36 : Recrutement de psychologues scolaires, voté à l'unanimité

Avis n°37 : Recrutement d'enseignant·es spécialisé·es, voté à l'unanimité

Avis n°38 : Frais de trajet RASED, voté à l'unanimité

Avis n°39 : Visa et suite données aux inscriptions dans le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST), voté à l'unanimité

Avis n°40 : Condition de travail des personnels AESH, une abstention (SGEN)

## **8. Jour de la semaine et horaires des F3SCT 79 pour l'année scolaire 2024-2025.**

La DASEN souhaite conserver le mardi, mais positionner les réunions l'après-midi.

## **9. Questions diverses.**

Thèmes de visite : les OS demandent à refaire des visites et même à en prévoir une dès la rentrée sur le thème donné cette année (Climat scolaire). Le SG ne souhaite pas s'y engager en l'absence de la DASEN.

SG : La DASEN réunira la f3sct très rapidement après la rentrée. Elle se positionnera sur les visites à cette occasion.

## **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

### **Avis n°29 : Commission Hygiène et Sécurité (C.H.S) dans les EPLE**

Des commissions d'hygiène et de sécurité composées des représentants des personnels de l'établissement, des élèves, des parents d'élèves, de l'équipe de direction et d'un représentant de la collectivité de rattachement, présidées par le chef d'établissement, sont instituées dans chaque lycée d'enseignement technique et chaque lycée professionnel. Elles sont chargées de faire toutes propositions utiles au conseil d'administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement et notamment dans les ateliers.

Ses compétences s'étendent à tout ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène, comme les plans de sécurité, le programme de prévention des risques, le suivi des registres, l'actualisation du DUERP par exemple.

Dans un objectif de prévention, les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 demandent à l'employeur :

- de rappeler à l'ensemble des établissements ayant des sections techniques et/ou professionnelles du département que la mise en place chaque année d'une commission d'hygiène et de sécurité est obligatoire et qu'elle doit se réunir à raison d'une par trimestre,
- qu'une information pour les autres établissements, collèges et lycées, recommande la même mise en place des CHS, notamment dans le cadre des réformes du collège et du lycée.

## **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

### **Avis n°30 : Information sur l'amiante**

Les représentant·es des personnels du CHSCTD79 votaient un avis le 23 mai 2017 concernant l'information et la surveillance médicale des personnels exposés à l'amiante, puis de nouveaux avis le 6 octobre 2020, le 29 juin 2021.

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) de 2024 en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant du Ministère de l'éducation indiquent que les actions suivantes sont de nature à renforcer la prévention du risque lié à l'amiante :

- former les chefs de service, les directeurs d'école et les chefs d'établissement aux enjeux du risque amiante pour la santé des agents et des usagers,
- former les agents en charge de la gestion matérielle des établissements scolaires soumis à dossier technique amiante DTA afin de respecter les principes de prévention du risque amiante applicables aux opérations d'entretien et de maintenance,
- informer les agents sur leurs droits en matière de suivi médical,
- établir un état des lieux actualisé de la situation amiante du bâti scolaire.

Dans un objectif de prévention, les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 demandent à l'employeur la mise en place de ses actions de prévention préconisées par les OSM 2024.

## **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

### **Avis n°31 : Anticiper les risques liés aux épisodes météorologiques intenses**

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) 2024 en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant du Ministère de l'éducation nationale indiquent que le changement climatique aggrave les épisodes météorologiques intenses, dont les collectifs de travail et les usagers du service public doivent être protégés. Parmi ces événements, les épisodes de forte chaleur constituent un facteur de dégradation des conditions de travail voire de risque pour les personnes présentant des vulnérabilités physiologiques.

Dans ce contexte, outre les nécessaires adaptations bâtementaires (écoles, EPLE, établissements et services) qui incombent aux propriétaires, des mesures de prévention secondaire et tertiaire doivent être anticipées et planifiées.

Ces mesures permettront, dans le cadre d'un plan de gestion de continuité d'activité et de protection de la santé de :

- Anticiper l'adaptation des horaires et des modalités de travail,
- Prévoir des moyens de rafraîchissement de locaux : aération nocturne, ventilation diurne, dispositif de réduction des rayonnements thermiques ...
- Prévoir les moyens d'hydratation mis à disposition des agents,
- Établir un protocole de prise en charge des personnes souffrantes du fait de la chaleur, et le porter à la connaissance de l'ensemble des agents,
- Prendre en compte spécifiquement la situation des travailleurs isolés ;
- Prendre en compte la dimension « fortes chaleurs » pour la sélection des équipements de travail (choix des EPI, respiration des tenues professionnelles, etc.).

Dans un objectif de prévention, les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 demandent à l'employeur de rappeler ces différentes mesures de prévention aux chefs de service afin de les mettre en œuvre.

### **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

#### **Avis n°32 : Prévenir les Risques PsychoSociaux RPS**

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) 2024 en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant du Ministère de l'éducation nationale indiquent que la prévention des risques psychosociaux mobilise un ensemble d'acteurs, en particulier le réseau des assistants et conseillers de prévention, le psychologue du travail, la médecine de prévention, le service de gestion des ressources humaines et le service social des personnels.

Ce travail pluriel permet de prendre en compte les niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire des RPS, avec une approche individuelle et collective. En prévention primaire, dans le cadre de l'actualisation du Duerp, il convient d'identifier les facteurs de risques qui peuvent découler de l'organisation du travail, du sens que lui donnent les agents, et de prévenir tout impact psychosocial. Cette identification des facteurs de risque nécessite une approche participative, avec des temps de travail dédiés, impulsée par le chef de service.

Dans un objectif de prévention primaire, les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 demandent à l'employeur de rappeler aux chefs de service :

- leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail ;
- l'intérêt de constituer des groupes d'analyse des personnels sur leur condition de travail ;
- la nécessité de l'inscription dans le Duerp des résultats de l'analyse faite par les personnels.

### **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

#### **Avis n°33 : Conditions de travail des personnels au collège François Albert de Celles sur Belle**

6 signalements RSST sont émis par les personnels du collège décrivant des conditions de travail difficiles avec une surcharge de travail, un manque d'anticipation et d'organisation sur les événements, des difficultés de communication en interne et à l'attention des parents. Ces différents impactent fortement la santé et induisent de très nombreux Risques PsychoSociaux pour de très nombreux personnels « stress, TMS, migraine, fatigue, problème de sommeil, baisse du moral, arrêt maladie, ... ». Plusieurs réunions ont eu lieu afin d'évoquer les problématiques et de trouver des solutions.

Selon l'article L4121-1, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L.4161-1](#).
- 2° Des actions d'information et de formation,
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Dans un objectif de prévention, les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 préconisent que l'employeur mettent en œuvre des actions de prévention des risques professionnels qui :

- résorbent les différentes problématiques évoquées par les personnels,
- protègent la santé des personnels,
- puissent restaurer un environnement professionnel serein,
- mettent en place des actions de préventions des RPS, notamment avec une analyse et une inscription dans le Duerp.

### **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

#### **Avis n°34 : Réponses de l'employeur aux personnels victimes d'une agression verbale ou physique**

Suite à une agression verbale ou physique d'un personnel de la part d'un parent, les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 considèrent que l'agent agressé n'a pas à recevoir son agresseur pour discussion et cela ne peut pas constituer une réponse de la part du Chef de service.

Ces pratiques ne correspondent pas à des mesures de prévention, et mettent en danger les personnels.

Le décret du 28 mai 1982 modifié prévoit explicitement que les Chefs de service, au sens de la jurisprudence administrative, c'est-à-dire les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placées sous leur autorité ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Dans un objectif de protection des personnels victime d'une agression verbale ou physique, les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 insistent :

- pour que le parent agresseur soit reçu par le Chef de service et qu'un courrier de rappel à l'ordre soit systématiquement adressé au parent agresseur émis par la DASEN,
- pour que l'agent agressé soit tenu informé du suivi de la démarche.

### **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

#### **Avis N°35 : Formation des enseignant·es remplaçant·es dans le premier degré**

Les enseignant·es nommé·es sur des postes de brigade ont pour mission de remplacer sur tous les niveaux de la Toute Petite Section au CM2, en Ulis, en SEGPA, IME...

Dans un objectif de formation en adéquation avec la réalité vécue par les personnels remplaçant·es dans le premier degré, les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 préconisent que ces personnels puissent bénéficier de formations spécifiques pensées pour leur permettre de prendre sereinement la classe dans le cadre de leurs missions.

### **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

#### **Avis n°36 : Recrutement de psychologues scolaires**

Le département des Deux-Sèvres est le plus mal loti dans l'académie en nombre de psychologues scolaires en activité. Ce ne sont pas moins de 7,2 postes qui restent découverts sur le territoire. Avec un ratio d'un·e psychologue scolaire pour 1130 élèves dans le département, ce ne sont pas moins de 8142 élèves qui ne peuvent bénéficier du suivi de scolarité auquel chaque élève a droit. Cette absence de psychologues scolaires crée une surcharge de travail pour les autres personnels et laisse les enseignants sans solution ce qui est un facteur de risques Psychosociaux.

Les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 préconisent que tous les moyens soient mis en œuvre pour pourvoir ces postes vacants de psychologues scolaires.



### **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

#### **Avis n°37 : Recrutement d'enseignant·es spécialisé·es**

Le département manque d'enseignant·es spécialisé·es et ce sont des collègues non-formées qui sont nommé·es sur ces postes, alors que d'autres collègues demandent ces postes. Ces postes requièrent pourtant des compétences professionnelles spécifiques (CAPPEI) mais l'institution ne reconnaît parfois même pas aux collègues qu'elle envoie en formation pour passer la certification.

Les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 préconisent que tous les moyens soient mis en œuvre pour pourvoir ces postes vacants.

### **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

#### **Avis n°38 : Frais de trajet RASED**

Les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 constatent que les personnels itinérants des RASED se déplacent sur leurs propres deniers du fait de l'insuffisance des enveloppes allouées aux circonscriptions. Cela oblige les personnels RASED à faire des choix quant au suivi des élèves et entraîne des conditions de travail dégradées pour les enseignants dont les élèves ne bénéficient plus d'aide.

Les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 demandent que les personnels itinérants des RASED soient défrayés à hauteur de leurs déplacements effectifs dans le cadre de leurs missions.

### **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

#### **Avis n°39 : Visa et suite données aux inscriptions dans le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)**

Conformément au guide juridique relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la Fonction Publique de l'État édité en 2023 par la Direction Générale de l'administration et de la fonction publique, les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 exigent que les chefs de service (IEN dans le premier degré, chefs d'établissement dans le second degré) apposent systématiquement leur visa sur chaque inscription au RSST et prennent les mesures nécessaires, quand le problème relève de leur compétence, ou saisissent leur supérieur·e hiérarchique.

Les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 insistent sur la distinction qui doit être faite entre l'accès au RSST accordé au directeur et le traitement de la situation décrite qui est de la seule responsabilité du Chef de service et de ses supérieurs.

Les représentant·es des personnels de la F3SCT 79 exigent qu'il ne soit nullement demandé aux directeurs et directrices d'école de viser ou répondre aux RSST.

### **Séance du 25 juin 2024 de la F3SCT 79**

#### **Avis n° 40 : Condition de travail des personnels AESH**

La mise en place des nouveaux PIAL (Pôles inclusifs d'accompagnement localisé), calqués sur les PAS, pourtant encore à l'état d'expérimentation, élargissent à nouveau le secteur d'activité des AESH et oblige par conséquent ces personnels à des déplacements encore plus importants.

De plus, l'affectation arbitraire, sans concertation, ni demandes préalables de ces personnels le vendredi 21 juin après-midi, à quinze jours des vacances, met à mal la santé psychologique et physique de ces personnels qui se voient encore une fois maltraité·es et un peu plus précarisé·es par l'institution.

La modification de ces PIAL participe aussi à l'inégalité de traitement d'exercice des conditions de travail des AESH. En effet, quand certains PIAL s'étendent sur à peine 10 Km contenant 12 établissements avec la gratuité des moyens de transports, d'autres plus ruraux et sans moyens de transports, s'étendent sur 50 km avec la possibilité d'exercer dans 29 établissements.

Pour améliorer les conditions de travail des personnels au sein des PIAL suite aux visites du CHSCT-SD 79, les préconisations de la délégation étaient :

- « Mettre en place une procédure départementale de mouvement inter et intra PIAL des personnels AESH »,
- « Améliorer la rémunération des personnels AESH. »

Or, les représentant·es des personnels de la F3SCT79 constatent que l'employeur n'a non seulement pas tenu compte de ses préconisations pour améliorer les conditions de travail, mais pratique à en juger par les derniers éléments, la maltraitance institutionnelle qui entraîne chez les AESH des risques sur la santé psychologique (impossibilité de s'organiser, décisions d'affectations arbitraires, impact sur l'organisation familiale...), mais également physique (déplacements plus nombreux et plus longs, TMS, fatigue...). Changements qui entraînent également ces personnels dans un peu plus de précarité puisque qu'avec l'étendue de leur domaine d'activité, leurs frais (notamment kilométriques) seront plus importants et leur pouvoir d'achat réduit d'autant.

Dans un objectif de protection de la santé et de la sécurité des AESH, les représentant·es des personnels de la F3SCT79 préconisent que l'employeur :

- mette en place et applique les préconisations faites lors du bilan de visite de la F3SCT 79 concernant : « les conditions de travail des personnels au sein des PIAL »,
- rétablisse une organisation juste et équitable pour tous·tes dans les PIAL.



Madame la Directrice Académique des Services de l'Éducation Nationale,

En ce 25 juin 2024, le rassemblement national, et plus globalement l'extrême droite nationaliste, xénophobe et raciste, se trouvent aux portes du pouvoir, en capacité de remporter une majorité à l'Assemblée nationale et de former un gouvernement.

La vision de l'école portée par le RN est celle d'une école passéiste à deux vitesses, autoritariste et discriminante.

Celle que nous défendons est au contraire une école qui donne à tous·tes les élèves les moyens de réussir, sans distinction d'origine sociale, familiale, malgré leurs handicaps ou leur religion réelle ou supposée.

Depuis plusieurs mois, les personnels se sont particulièrement mobilisés contre les mesures du « choc des savoirs » : journée de grève, manifestations, réunions publiques... L'amoncellement de mesures, du premier au second degré, dessine les contours d'une École passéiste et conservatrice et vise à généraliser le tri des élèves dès le plus jeune âge, notamment par les groupes de "besoins" pour ne pas dire de niveaux, mais aussi en faisant du Diplôme National du Brevet un examen d'entrée au lycée.

Le rejet par l'ensemble de la communauté éducative du « choc des savoirs » et de son tri social est bien ancré : aucune voix « Pour » ne s'est exprimée lors du vote au Conseil Supérieur de l'Éducation.

À la stigmatisation des élèves, s'ajoute le séparatisme social entre le public et le privé : 16,6 % des élèves du secteur privé sous contrat sont issu·es de milieu défavorisé contre 40,1 % des élèves du secteur public (note de la DEPP). Une politique de l'école des riches et des pauvres se met en place, favorisée par de nombreuses décisions des pouvoirs publics. Un cadeau de plus pour le RN qui voudrait revenir sur le collège unique.

Un cap est affiché par le gouvernement : l'entre soi avec la fin de la mixité sociale et de l'égalité républicaine. À l'opposé de cette politique, la FSU/CGT éduc'action défend la nécessité de mixité sociale dans les écoles, afin que tous·tes les élèves, quel que soit leur milieu social, bénéficient des mêmes chances de réussite.

L'École ne tient que par la motivation de ses personnels qui y vouent, dans leur immense majorité, toute une carrière.

La FSU et la CGT Educ'action interviennent et accompagnent de plus en plus de collègues, pourtant investi·es dans leur rôle et la réussite de leurs élèves mais, souffrant du désinvestissement total des décideur·euses à répondre à l'amélioration de leurs conditions de travail.

En cette fin d'année scolaire, l'heure est au bilan et force est de constater que nous sommes encore très loin de la mise en œuvre d'une véritable prévention primaire. Depuis des années, la FSU/CGT éduc'action revendique que tout projet de réorganisation ou de réforme soit accompagné d'une étude préalable d'impact sur les conditions de travail, ce qui n'a pas été fait jusqu'à présent. Mieux, il faudrait que l'amélioration des conditions de travail soit l'un des objectifs de toute réorganisation ou de toute réforme. Bien au contraire, la réforme « choc des savoirs » se fait contre l'avis de toute la profession dans un contexte d'austérité de fermetures de classes et de suppression de postes, source de dégradation importante des conditions de travail.

Il en va de même pour les personnels comme pour les élèves en situation de handicap et leurs familles, la situation actuelle n'est plus tenable, l'école ne parvient plus à accueillir comme la loi l'y engage les élèves en situation de handicap qui lui sont confiés : c'est inacceptable. Il y a urgence à donner des moyens suffisants et à la hauteur des besoins pour que l'école inclusive fonctionne. Allègement des effectifs, moyens humains supplémentaires, abandon des PIAL/PAS, reconstitution des réseaux d'aides, places en établissements spécialisés, véritable statut pour les AESH, formation, accompagnement des équipes... rien ne s'oriente vers une telle ambition dans la politique éducative menée, laissant les personnels démunis.

Plus encore, la transformation des PIAL en PAS encore plus étendus ainsi que l'affectation arbitraire et soudaine des AESH à quinze jours de la fin de l'année montre là encore l'absence de volonté de la part de l'administration à développer un réel travail de prévention des conditions de travail de son personnel, sans mesurer l'impact que cette nouvelle organisation aura sur leur santé physique et psychologique.

Les personnels sont à un point de rupture sur la question de l'inclusion, il est urgent de prendre en compte cette ultime alerte.

Comme en témoigne l'accroissement des signalements RSST sur cette période de fin d'année scolaire, les personnels doivent faire face à des événements dramatiques impactant leur santé, leur vie personnelle et professionnelle : anxiété, inquiétude, insultes, non-respect de la fonction, agressions verbale et physique, menaces souvent répétées...

Les personnels et les élèves sont abandonnés par le gouvernement sous prétexte d'économies. Les ESMS coûtent plus cher que des AESH : des places sont supprimées. Les heures d'APC ou de soutien permettent de faire des économies sur le coût d'enseignants spécialisés... Seulement voilà, les professeur·es ont beau être compétent·es et conciliant·es, ils et elles ne peuvent remplacer des professionnel·les formé·es.

C'est le climat scolaire tout entier qui se dégrade.

Un mot sur le bâti scolaire, pour lequel les personnels attendent la mise en œuvre de véritables plans de rénovation. En effet, de trop nombreuses structures sont vieillissantes où les fuites d'eau en toiture, les infiltrations, les défauts d'aération sont fréquemment constatés. Les bâtiments scolaires sont souvent des passoires thermiques, largement sous-équipées pour faire face au dérèglement climatique. Ces problématiques dégradent mécaniquement les conditions de travail des élèves et des personnels engendrant des effets négatifs sur la santé.

Ajoutons à cela le recul de l'âge du départ en retraite, le déclassement social, la stagnation salariale, la surcharge de travail... On obtient de la perte de sens du métier, mal-être et du découragement.

L'ensemble des personnels est dans l'attente des moyens suffisants pour accomplir les missions qui sont les leurs dans de bonnes conditions. Opposés à une rémunération au mérite, nous défendons une revalorisation qui ne pénalise plus les femmes et qui permette un reclassement social sans contrepartie.

La FSU/CGT éduc'action soutient les mobilisations en cours et demande de prendre la mesure de ce qui se passe actuellement dans nos écoles et dans nos établissements, et d'écouter la profession. Le constat de refonder l'École devient bien une nécessité impérieuse mais avec les personnels, et non contre eux.

La FSU/CGT éduc'action rappelle de nouveau à l'employeur, que les conditions de travail ne doivent pas porter atteinte à l'intégrité physique ni mentale des personnels. C'est pourquoi, Madame la Directrice Académique des Services de l'Éducation Nationale, les représentant·es de la FSU/CGT éduc'action, vous rappellent à vos obligations réglementaires de protéger la santé des personnels et d'assurer leur sécurité.