

Présidée par le DASEN, en présence de M. Monlun SG, Mme Vial secrétariat, Mme Martinière Conseillère Prévention, Mme Pfeiffer Inspectrice SST, et pour les représentants du personnel 3 FO, 6 FSU et 4 UNSA

DIALOGUE SOCIAL : Note d'ambiance de l'instance

- **Les 3 organisations syndicales portent un constat partagé** (déclarations liminaires) : alors que les Risques Psycho-Sociaux continuent d'être en hausse constante dans les signalements (RSST, courriers d'alerte, saisines de l'instance), l'absence de réponse de l'employeur à ces signalements laisse leurs auteurs en désarroi.

FO rappelle que les organisations syndicales élues ont voté à l'unanimité un avis demandant que des réponses écrites, claires, et circonstanciées soient adressées aux agents en retour aux RSST. A ce jour, le DASEN n'applique toujours pas cet avis.

- **A deux reprises (d'abord envers les représentants FO puis une représentante FSU) les discussions avec le DASEN sont houleuses et difficiles** : les argumentaires des représentants syndicaux en défense de situations sont accueillis de manière vive et une pression pour passer au point suivant est faite alors que les syndicats n'ont pas toujours pu finir d'expliquer les situations.

- **FO et la FSU ont pu également partager le constat que les réformes** menées sous les différents gouvernements Macron n'ont de cesse que de dégrader les conditions de travail des personnels, aggraver les situations dans les services, organiser la pénurie, et **détruire les droits statutaires** sur fond d'économies colossales puisque **650 millions d'€ de coupe budgétaire sont appliqués à l'Education Nationale**.

- **EN REPONSE AUX DECLARATIONS LIMINAIRES, le DASEN** se cantonne à justifier et appuyer la réforme du moment (choc des savoirs actuellement, mais la posture était la même pour le PACTE...) par une propagande faisant porter la responsabilité du rejet des réformes sur les personnels et reposant sur l'éternel argument creux : dès qu'il y a un changement, c'est mal perçu !

FO lui rappelle, pour exemple, les conséquences pratiques du « choc des savoirs » dans un collège : fin des groupes en langues vivantes, fin des TP et des groupes en physique, un collègue obligé de prendre un 80% pour ne pas être placé en complément de service sur des matières qui ne sont pas les siennes..., est-ce là la nouveauté qui pose problème ou les insupportables conséquences de la réforme ?

COMMUNICATION Santé Sécurité au Travail envers les personnels

La Conseillère de Prévention et l'ISST présentent des documents (affiches, plaquettes informatives...) à destination des personnels pour en faire la présentation lors des réunions de rentrée et mettre en place l'affichage des consignes pour les situations d'urgence.

Ce travail est doublé d'une étude au niveau de la F3SCT Académique pour doter les personnels d'un livret SST.

Ces documents ne remplaceront jamais la nécessité de prendre attache auprès du syndicat qui a porté au grand jour l'obligation de mise à disposition du RSST, l'existence du Registre Danger Grave et Imminent, et la nécessité d'octroyer la Protection Fonctionnelle : **Force Ouvrière**.

AMBIANCES THERMIQUES DANS LES ETABLISSEMENTS

Des Groupes de Travail se sont tenus pour donner des préconisations en lien avec les crêtes de températures dans les locaux, ou les situations de mauvaise isolation thermique de certains bâtis.

La FNEC-FP FO 86 a refusé de participer aux GT (et aux visites d'établissements associées) pour 3 raisons :

- **notre expertise** des situations d'amplitude thermique sur les lieux d'accueil du public, en position assise et en activité modérée, nous permet depuis les 1ers épisodes de canicule **d'intervenir en faveur des personnels** pour faire valoir leurs droits à être protégés dans ces situations
- **FO n'a de cesse de rappeler au DASEN**, notre employeur, qu'il est **seul garant** de notre santé et de notre sécurité au travail, et ce même si les bâtis et les locaux sont la propriété des collectivités, ce qui sert de prétexte pour ne pas intervenir pour leur imposer d'aménager les espaces. **FO ne peut pas cautionner que ces GT viennent dispenser l'employeur de remplir ses obligations de protection des personnels et des usagers de l'école.**
- **Enfin, FO ne s'inscrit pas dans une démarche syndicale** dont le but serait de produire des tutoriels à destination des personnels : *quand il fait chaud mettez des casquettes et buvez de l'eau, quand il fait froid mettez des pulls ou gardez vos manteaux à l'intérieur des locaux...* Cela relève du bon sens, cela est infantilisant et cela ne répond pas aux problématiques de rénovations indispensables dans certains cas.

FO CONTINUE DE REVENDIQUER QUE L'EMPLOYEUR REMPLISSE SON OBLIGATION DE PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL, y compris en terme d'ambiances thermiques. Les personnels n'ont pas à être tenus pour responsables !

ETUDE DES SITUATIONS portées dans le RSST

- « **Le ressenti des agents ne fait pas foi !** »

Des situations sont étudiées pour des conflits entre personnels de même établissement. Des procédures sont en cours : suivi par la DRH, mesures disciplinaires, enquête administrative, enquête pénale...

Pour l'une d'elles, la FSU explique que des personnels, ayant lancé une alerte il y a 2 ans, sont toujours sous la coupe d'un stress fort, et impactés encore par les complications liées à la situation et à la longueur de traitement par l'administration : **2 ans et la situation est toujours en cours de traitement !**

Le DASEN explique que c'est normal puisque cette situation est traitée via différentes procédures, que certaines ont déjà donné lieu à des conclusions, mais d'autres non, puisque toute personne accusée d'être responsable de méfaits, quels qu'ils soient, a aussi un **droit de réponse et un droit de défense**, ce qui est appliqué en l'occurrence.

Quand la représentante de la FSU insiste sur **la nécessité de prendre en compte la souffrance des agents** qui ont lancé l'alerte initialement, leur stress continu sur 2 ans pleins, la pression subie par le statu quo, expliquant que ce préjudice est lié au traitement lent du problème par l'administration et qu'il laisse libre cours à des rumeurs en dehors de l'établissement qui accentuent le phénomène, **le DASEN s'énerve et argumente que « stress, peur, inquiétude sont des ressentis, rien de factuel là-dedans ».**

FO a soutenu la FSU pour rappeler qu'à l'origine de la situation, des témoignages d'élèves à leurs professeurs, qui les ont relayés, **n'ont pas été pris en compte** et que c'est cela qui a laissé monter en épingle la situation de conflit.

FO rappelle que tous les organismes de santé qui publient des études sur les RPS (Risques Psycho Sociaux) établissent que le stress, la peur et la culpabilité générés par de mauvaises organisations des services sont des Troubles de la Santé Imputables au Service ayant **des conséquences lourdes pour les travailleurs (santé personnelle mais aussi efficacité amoindrie au travail).**

- **AESH : 800 € par mois pour se faire mordre et frapper tous les jours :**

FO porte la situation d'une AESH qui suit un élève autiste, orienté en IME, où on ne l'accueille pas puisqu'il n'y a pas de place... il est donc scolarisé en école uniquement le matin et, **comble de l'inclusion, il**

est installé dans une pièce à part (donc hors de sa classe) avec l'AESH. (Est-ce donc de la Rebus-clusion ?). **Depuis mars la collègue a complété 2 RSST restés sans réponse malgré la gravité des faits !**

Encore **un exemple donnant raison aux revendications portées par FO depuis 2015** : l'inclusion oui mais avec des moyens suffisants et quand cela fait sens ! L'inclusion forcée, à tout va, sans une portée bénéfique aux élèves, NON !

Le DASEN s'énerve, rendant la discussion impossible alors que son discours permettra de comprendre au final qu'il n'est même pas informé que l'élève est tenu hors de sa classe...

Est-il normal de se faire frapper et mordre au travail tous les jours au point de craindre de venir travailler ? (Question posée au DASEN pour savoir s'il l'accepterait, lui, et qui est restée sans réponse...)

Est-il normal qu'un élève porteur de handicap et en inclusion scolaire soit tenu dans une pièce à part, qui n'est pas sa classe, et sous la seule responsabilité de son AESH ? Est-ce cela l'inclusion ?

Avant dernier grand moment sur cette situation : il nous est expliqué que l'AESH ne sourit pas assez à l'enfant ! Parce qu'il faut sourire sous les coups ???

Pour terminer il nous est expliqué que rien ne peut être fait car cette AESH est la seule du PIAL à avoir reçu une formation sur l'autisme... **Renseignement pris il s'agit d'un échange de 2h avec un référent du PIAL expliquant à l'AESH ce qu'est l'autisme ! Et ils osent appeler cela une formation !**

C'EST AUSSI CA L'ECOLE INCLUSIVE : DES ENFANTS LAISSES SANS SOINS ACCUEILLIS DANS DES ECOLES DANS UNE PIECE A PART, ET DES SALAIRES QUI SE FONT FRAPPER TOUTE LA JOURNEE, AUXQUELS ON EXPLIQUE COMMENT NE PAS SE PLAINDRE !

- NUISANCES SONORES : un progrès dans la reconnaissance des troubles ?

Une situation d'exposition à de très fortes nuisances sonores en gymnase (pics de décibels autour de **100 dB**) a été signalée. Les personnels concernés par l'exposition durable à ce risque ont pu bénéficier de suivi ORL avec des audiogrammes, et une demande d'isolation phonique est en cours. En attendant, les personnels sont invités à se procurer des bouchons d'oreilles moulés. (Coût des bouchons allant de 50 à 200 € **non remboursés** par la Sécurité Sociale.)

Une autre situation d'un agent ayant perdu 30% d'audition à une oreille et ayant déclenché une hyperacousie doublée d'acouphènes permanents suite à l'exposition à un haut-parleur dans une école (!!!), délivrant des messages mesurés à **96 décibels** est en cours de traitement. Bien que reconnue en Accident du Travail, **la situation sur l'école n'a guère changé**, les haut-parleurs énoncent encore à de hauts niveaux sonores.

FO suit cette situation et intervient pour que la prévention des risques soit assurée.

Les nuisances sonores relèvent de situations hautement préjudiciables : l'oreille n'a pas de paupières et ne peut se protéger naturellement d'expositions à des sources ponctuellement très fortes ou dans la durée à des niveaux importants ! Si **le seuil de 110 décibels** (ambiance sonore de boîte de nuit sans limitation de puissance sonore) **est reconnu être un palier de blessure souvent irrémédiable**, **le seuil de 85 décibels** est celui reconnu pour être le 1er palier des niveaux comportant des risques de lésions ou de troubles multiples.

Pour toutes questions à ces sujets, pour toute aide à faire reconnaître votre exposition à des risques pour la santé, ayez le bon réflexe : CONTACTEZ FORCE OUVRIERE