

Administration : M. LE NORMAND : IA-DASEN / Mme RADOVITCH : DAPSA 3

FNEC FP-FO 82 – M. AUFAURE Romain / Les représentants FSU – CFDT EFRP – UNSA éducation

- 1 – Déclaration liminaire de la FNEC FP-FO 82**
 - 2 – Informations générales**
 - 3 – Organisation et fonctionnement de l'instance**
 - 4 – Travaux et dossiers en cours**
 - 5 – Questions diverses**
-

1 – Déclaration liminaire de la FNEC FP-FO 82

Monsieur le DASEN,

Mesdames et Messieurs les membres de la F3SCT de Tarn-et-Garonne,

Depuis des années, la FNEC FP-FO alerte le ministère et soutient le combat des AESH contre la précarité et pour l'obtention d'un statut.

Depuis des années, à part quelques revalorisations et la création d'une indemnité, leur permettant tout juste de suivre les évolutions du SMIC, force est de constater que ces personnels, qui représentent à ce jour l'équivalent du deuxième corps de l'Education nationale, demeurent dans une situation de précarité intenable. Celle-ci découle des salaires indécents et des temps incomplets imposés qui les conduisent à cumuler les petits boulots par ailleurs. Beaucoup vivent malgré tout en dessous du seuil de pauvreté.

Quant à leurs conditions de travail, la mutualisation et la politique d'inclusion systématique et forcée les conduisent à une souffrance que personne ne peut ignorer, les fiches SST en témoignent à chaque instance.

Le rapport social unique discuté lors du dernier CSA ministériel pointe que parmi les 50 237 personnels AESH en exercice à la rentrée 2017, 32 % avaient quitté leur fonction à la rentrée 2022. Quel corps de fonctionnaire perdrait presque un tiers de sa population en cinq ans sans que cela devienne une urgence nationale ? Les AESH manquent partout, le ministère n'arrivent plus à recruter et les services sont contraints d'organiser voire d'institutionnaliser la pénurie.

Lors du GT concernant les PAS organisé le 27 juin, vous avez annoncé que les notifications MDPH seraient respectées dans notre département. Contrairement à la possibilité ouverte par le Bulletin officiel n° 27 du 4 juillet 2024, nos collègues AESH ne verront pas leur service se fragmenter encore un peu plus pour accompagner des

élèves qui ne sont pas notifiés. Nous prenons acte de cet engagement.

La FNEC FP-FO ne se résigne pas à ce quasi statu quo car les réponses "de premier niveau" du PAS ne sont pas à la hauteur, bien souvent, de la réalité du terrain. Le droit des élèves à pouvoir bénéficier d'un enseignement spécialisé et adapté doit être respecté !

Les AESH doivent être recrutés à hauteur des besoins, sous statut de catégorie B et avec un vrai salaire pour un temps complet de 24h hebdomadaires.

Les créations de places et de postes en ESMS à hauteur des besoins sont nécessaires.

Des moyens supplémentaires doivent être abondés pour les structures et dispositifs de l'Éducation nationale (ULIS, SEGPA, etc.).

Une décision récente du Conseil d'Etat acte la reconnaissance depuis 2015 du versement de la prime REP/REP+ à tous les personnels AESH qui y étaient éligibles. Nous revendiquons le paiement immédiat de ces primes dues depuis 2015, aussi bien pour les AESH que pour les AED.

Merci de votre attention.

Réponse de M. le DASEN

Rétroactivité de la prime REP AESH

Le recteur s'est engagé à verser rétroactivement cette prime. La recomposition des carrières est compliquée sur un plan administratif.

NDLR : FO continue d'accompagner les AESH syndiquées dans leurs recours.

Recrutement des AESH

Il y a trop peu de candidatures qui répondent aux critères de recrutement. L'objectif est de recruter à hauteur de l'ouverture de droits (et non pas à hauteur des besoins).

NDLR : M. le DASEN ne répond pas aux revendications.

Protection fonctionnelle

Le cabinet du recteur se charge de l'application de la PF. Il y aura probablement un cas dans le département lié à la contestation de l'« EVAR ».

NDLR : le SNUDI FO 82 est signataire d'une lettre intersyndicale qui dénonce les tentatives récentes d'ingérence et de discrédit d'un micro-parti politique, à l'encontre des personnels qui mettent en place l'EVAR à l'école.

Problèmes bâimentaires

Il y a aura un GT état des lieux du bâti scolaire. M. le DASEN veut solliciter les collectivités territoriales qui sont elles aussi responsables de la situation. Concernant l'amiante, il considère que c'est un sujet majeur. Le DASEN s'engage à faire mettre en place le DTA partout, mais il s'en réfère au préfet parce que ce sont les maires qui décident (il indique qu'il ne peut pas « faire pression sur les maires »).

NDLR : Si les DTA sont de la responsabilité des maires, c'est à l'employeur, M. le DASEN, que revient la responsabilité de s'assurer que les salariés ne travaillent pas dans des bâtiments insalubres. Cette responsabilité est clairement identifiée dans la réglementation : Décret n°82-453 du 28 mai 1982. .

2 – Informations générales

- Validation du précédent PV

Voté par les OS.

- Bilan des maladies pro et accidents de service et des demandes de protection fonctionnelle de l'année civile.

M. le DASEN admet qu'il y a des problèmes avec le conseil médical quand certains médecins « ne cochent pas » la case « accident de travail ».

Les médecins ne reconnaissent pas forcément le RPS comme un accident de travail. M. le DASEN s'interroge sur le rôle de l'administration face à ce refus et va s'en référer à l'académie.

Il indique que 12 PF ont été mises en place dont 6 sans demande de la part de l'agent.

- Activité de la CPD : lettre de mission (et des APC) et organisation de travail

La lettre de cadrage CPD est signée, elle sera diffusée aux OS. Chez les APC, il en manque 3 sur 6.

- Analyse des remontées RSST

Beaucoup concernent les problèmes liés à l'inclusion. M. le DASEN répète que son objectif est que toutes les fiches soient visées même s'il n'y a pas de réponse immédiate.

Quand cela implique les collectivités (par exemple pour les problèmes liés à la canicule en été) il intervient auprès des élus.

FO : Concernant les collègues AESH qui veulent saisir une fiche SST, cela n'est pas toujours possible car certains ne disposent pas de l'onglet « gestion et prévention des risques » sur leur espace arena. Lorsque nos collègues AESH sont affectés dans le privé, ils doivent pouvoir solliciter leur employeur même s'ils dépendent du diocèse. Nous avons connaissance d'un cas où une école privée ne dispose pas de registre RSST papier. Pour ce cas nous souhaitons vous solliciter.

Réponse du DASEN : Vous pouvez solliciter Mme Chabbert (CPD), je m'engage à intervenir auprès du directeur diocésain si nécessaire.

Certaines saisines font état de problèmes bâti mentaires importants à l'école Jacques Brel. La mairie a réquisitionné un bureau dans cette école pour y installer un service périscolaire, bureau autrefois dédié à la 2^e directrice de l'école. Une visite est à prévoir pour cette école.

La CPD s'engage à respecter un envoi par mois des RSST (le 5 du mois) en format excel.

3 – Organisation et fonctionnement de l'instance

- La médecine de prévention : état des lieux

Au niveau de l'académie : un médecin à temps partiel (80%), 2 infirmières, 2 psy, un ISST (Inspecteur de Santé et Sécurité au Travail) mais en formation.

NDLR : FO revendique un véritable service de prévention qui permette aux personnels de faire valoir leurs droits.

- **Calendrier**

20/11 GT pour préparer la visite du collège Jean de Prades du 4/12.

22/01 GT

05/02 Plénière

08/01 GT veille RSST et retour sur la visite du CLG Jean de Prades

15/01 « Formation » d'un médecin de l'hôpital de jour auprès des OS (sauf FO).

29/01 Visite de l'école Jacques Brel

4 – Travaux et dossiers en cours

- **Conditions de travail des AESH et accès RSST**

Avis

En ce qui concerne l'affectation des AESH, la F3SCT demande que des règles soient communiquées en toute transparence à l'ensemble des AESH. Un GT départemental et académique pourraient être dédiés à une réflexion globale sur les règles existantes et leur amélioration.

Voté à l'unanimité.

Le GT est en cours d'organisation. M. le DASEN s'engage à faire preuve de plus transparence concernant les affectations. Il indique qu'il faut prioriser la distance domicile-travail.

Il reconfirme qu'il n'y aura d'attribution d'AESH à des élèves non notifiés et qu'il donne la consigne de recruter à hauteur des notifications.

L'ensemble des OS dénonce un taux de mutualisation anormalement élevé dans le département.

- **Communication - site internet - info RSST-DUER-RDGI**

Les informations concernant la F3SCT auraient été envoyées aux EPLE et aux écoles via le bulletin départemental.

NDLR : À vérifier ! L'auteur de ces lignes n'en trouve pas de trace.

Problème de signalement des ASA dans le premier degré : ne pas hésiter à fournir des PJ si la case ne correspond pas. Prévenir l'IEN en parallèle.

Les OS demandent un bilan du remplacement dans le département.

- **Formation FS sur arbre des causes**
 - **Formation hôpital de jour**
-

5 – Questions diverses

I - Dispositif anti-intrusion

La mairie de Montauban a signé un contrat avec la société My keeper pour équiper toutes les écoles de Montauban avec un dispositif de balise anti-intrusion. Des réunions ont eu lieu ensuite, avec des représentants de cette société et les équipes pédagogiques des écoles pour expliquer que ces balises fonctionnent avec une technologie 4 G. Ces dispositifs sont testés dans le cadre des PPMS intrusion. Ces balises sont mobiles. Un cordon permet de les mettre autour du cou, de les prendre en sortie, dans la cour de récréation. Il permet d'alerter un service d'écoute, qui localise et informe les secours. Ce dispositif donne lieu à des rapports d'activité transmis via un service de la mairie à l'ensemble des directeurs à qui il est demandé de vérifier, de corriger, ou d'alerter sur le bon fonctionnement du dispositif.

1. Pour quelles raisons, les élus et membres de la F3SCT 82 ne sont-ils pas préalablement saisis sur un tel sujet qui concerne les conditions de travail des personnels ?
2. Le port de la balise sur soi, peut-il être considéré comme une obligation réglementaire de service ? Sachant que cette obligation serait consécutive d'un contrat entre une société privée et une mairie.
3. S'il y a obligation, il y a sanction en cas de manquement. Quelles seraient-elles ?
4. Pour répondre à la crainte d'un collègue qui nous a sollicités, pouvez-vous nous confirmer que les dispositifs commercialisés par la société "My keeper" respectent les valeurs d'intensité de champ donné à l'article R. 4453-4. du code du travail ?
5. Existe-t-il des dispositifs moins contraignants pour les personnels sur le marché ?

Réponse de M. le DASEN :

Les mairies ne nous informent pas des dispositifs mis en place. Celui-ci est particulièrement demandé de certains collègues. La mairie n'a pas autorité sur les personnels de l'EN. Nous allons vérifier auprès de la cellule juridique du rectorat que les enseignants qui choisissent de ne pas porter les balises ne soient pas inquiétés en cas d'intrusion. A priori non, dans le département des Bouches du Rhône (M. le DASEN s'appuie sur une expérience personnelle), il n'y a pas eu de préjudice pour les collègues concernés. Pour le second degré, ce type de dispositif donnerait lieu à vote au CA. Il s'assurera que ces balises ne peuvent être utilisées comme « moyen d'écoute ».

Réponse de Mme la CPD

Concernant le rayonnement électromagnétique, les balises respectent les normes européennes qui sont encore plus strictes que le code du travail français.

II - RSST

1. Qu'en est-il des situations présentées dans les RSST qui font état de situation d'élèves qui sont notifiés pour aller dans des établissements spécialisés et posent des difficultés au quotidien depuis plusieurs années ? L'un d'eux fait état d'une morsure sévère. Un autre arrache les cheveux, crie, etc.
2. Ces difficultés vous étant signalées via des RSST ou des faits établissement, comment comptez-vous y répondre

pour faire en sorte que les personnels n'aient plus à subir ces "agressions" physiques et psychologiques ?

3. Comment pouvez-vous intervenir pour que ces enfants puissent enfin bénéficier de leurs droits à intégrer ces établissements spécialisés ?

4. Les personnels sur le terrain ne se satisfont pas des réponses qui consistent à dire, "c'est un problème de place, de temps, c'est une question de budget". Ils attendent que leur hiérarchie leur explique ce qu'elle a fait pour faire valoir en CDAPH, les situations qui nécessitent urgentement une entrée en établissement spécialisé. Qu'êtes-vous en mesure de leur répondre ?

Réponse de M. le DASEN :

Je comprends la détresse des collègues, on essaye de tout mettre en place pour les accompagner. Toutes les situations sont examinées. Il y aura ouverture d'un deuxième DITEP dans le département. Il faut solliciter le SDEI pour que l'inclusion soit possible. Quand il y a danger, il y a exclusion.

NDLR : Même remarque que l'année dernière, « La politique d'inclusion systématique a conduit à la destruction des établissements spécialisés, privant les enfants en situation de handicap des soins auxquels ils ont droit et mettant en difficultés les collègues. Aujourd'hui la seule solution proposée est la déscolarisation des élèves. Ainsi la loi de 2005 présentée par le gouvernement et ceux qui l'ont validé comme une avancée conduit dans les faits à priver de tous leurs droits les élèves en situation de handicap: droit au soin et droit à la scolarité. Pour la FNEC FP-FO c'est inacceptable ! »

III - Amiante

Des demandes pour une rénovation des sols ont été demandées dans une école depuis 2023. Depuis, il a été confirmé qu'il y avait de l'amiante sous les dalles des sols des classes (école qui date de 1979). Il semblerait qu'il n'y ait pas de DTA . Or des dalles se décollent du sol. Un RSST N°11246 a été fait, car la santé des élèves et des enseignants risque d'être impactée par l'amiante.

Quand est-ce que vous comptez prendre en compte cette demande ?

Réponse de M. le DASEN :

Le DTA a-t-il été complété ? Mme Chabbert va se saisir du dossier.