



# COMPTE RENDU DU CHSCT DU CANTAL

## 16 OCTOBRE 2019

### Accident de service du 12 juin 2019, d'un personnel porteur de handicap

Mme la DASEN a reconnu l'accident de service d'un collègue (désormais ex-collègue puisqu'il était contractuel en stage de titularisation au moment des faits et que, n'ayant pas été titularisé en juin dernier, il est donc désormais privé d'emploi). Le personnel concerné a été accompagné par la CGT dans l'élaboration de son dossier de requalification en accident de travail.

La loi donne la possibilité au CHSCT de mener une enquête à propos de tout accident de service.

La CGT Educ'action a donc proposé de programmer une enquête à propos de l'accident de service de ce collègue, et ce, même s'il n'est plus désormais personnel de l'Education Nationale.

**Cette proposition a été adoptée à l'unanimité.**

Dans le cadre de la délibération de cette proposition, l'administration a pris l'engagement d'informer le CHSCT de TOUS les accidents de service reconnus dans le Département.

### Enquête du CHSCT à la suite de l'accident de service d'un Directeur d'école du Cantal

Un groupe de travail se tiendra à la rentrée des prochaines vacances scolaires afin de finaliser le rapport d'enquête, notamment sur la question des préconisations à proposer afin de mettre en place des procédures permettant de sécuriser les personnels. Nous rappelons que cette situation était en effet caractérisée par une forte présomption de harcèlement parental à l'adresse du Directeur d'école.

### Proposition de la CGT Educ'action d'une audition des directeurs d'école du Cantal

Cette proposition a spontanément fait l'unanimité parmi les membres du CHSCT. Le suicide de Christine Renon, à Pantin, et l'émotion qu'il a soulevé dans la communauté enseignante et au-delà, y est évidemment pour beaucoup. La lettre testamentaire que notre collègue a laissée ne laisse pas le moindre doute dans les esprits – à l'exception de celui de Monsieur Blanquer – quant à l'origine professionnelle de ce suicide. Dans un tel contexte le CHSCT du Cantal et ce, afin de prolonger l'esprit du rassemblement qui s'est tenu partout en France le jeudi 3 octobre dernier, ne pouvait qu'agréer la proposition de la CGT Educ'action. Surcharge de travail, isolement professionnel, défaut de reconnaissance, injonctions hiérarchiques absurdes ou impossibles : les éléments que contient la lettre de Christine Renon interrogent évidemment la fonction de Directeur d'école et il convient pour l'année à venir de récolter la parole du terrain, d'opérer la traçabilité de la réalité professionnelle de nos collègues.

## Question du travail invisible et non rémunéré des personnels UPE2A

Lors de l'audition en fin d'année dernière des personnels qui ont la responsabilité des élèves allophones, certains d'entre eux avaient indiqué la réalité d'une charge de travail périphérique à l'acte d'enseignement pour lequel ils sont recrutés (dans le cadre de CDD ou de CDI). Cette charge de travail non conforme à leur contrat de travail constituait de facto un risque de surtravail et donc intéressait le CHSCT quant à son rôle de rappel à l'employeur de ses obligations de veille de la santé de tous les travailleurs placés sous son autorité. A cet égard une préconisation du rapport d'audition du CHSCT stipulait :

**« Compte tenu de l'amplitude des tâches périphériques décrites (...) il convient que l'employeur mette en œuvre, en concertation avec les autres responsables de la santé des personnels, en l'occurrence des chefs d'établissement des collèges où sont implantés des dispositifs UPE2A, des dispositifs permettant de soulager les personnels de ces tâches. Ces tâches ne sont pas prescrites mais, actuellement, ils doivent pourtant les assurer pour des raisons d'éthique professionnelle. »**

Les tâches dont il s'agissait consistent, pour l'essentiel mais sans que cela soit exhaustif, dans le suivi scolaire des élèves, périphérique à la classe, ainsi que dans les prises de contact régulière avec les partenaires institutionnels de l'Education Nationale : CABA, AEMO...

A cette rentrée scolaire, force est de constater que cette préconisation n'est pas appliquée. Ce qui soulève, outre le risque de surtravail souligné plus haut, le problème de la rémunération.

Mme la DASEN, sensible à cette situation, se heurte cependant actuellement à une réponse ministérielle purement administrative que voici :

**« Les UPE2A ne constituent pas des divisions au sein du décret relatif à l'indemnité de professeur principal et n'ouvrent donc pas droit à l'indemnité de professeur principal. Les contractuels ne sont pas éligibles à la NBI. »**

Traduction : **les personnels contractuels doivent travailler gratuitement.**

Cette situation ne sera évidemment pas tenable longtemps par l'administration. La CGT Educ'action qui accompagne ces collègues poursuit donc avec elles (il s'agit en effet de deux femmes ce qui intéresse en outre la question de l'égalité salariale homme-femme) sa démarche de reconnaissance salariale du travail qu'elles fournissent.

## Visite de la médecine de prévention à l'école de Belbex

L'équipe enseignante de l'école de Belbex à Aurillac a bénéficié d'une visite de la médecine de prévention. A cette occasion les collègues de cette équipe lui ont fait part de difficultés importantes au travail : public difficile pour lequel ils n'étaient pas formés, avec des relations très dégradées avec les parents, locaux sonores qui génèrent plus de fatigue et d'énerverment. Ils ont pu lui dire le sentiment de se battre dans le vide pendant des années et d'être seuls face à leurs problèmes. Ils ont été écoutés récemment.

Mme le Médecin de Prévention signale qu'aucun audiogramme réalisé n'apparaît comme caractéristique d'une surdité professionnelle, déficit centré sur 4000 Hz bilatéral, et qu'elle n'a donc pas demandé d'examen par un ORL.

Actuellement, des travaux sont en cours et la DSDEN doit rapidement rentrer en relation avec la Mairie afin d'alerter cette dernière sur la nécessité de poser des revêtements limitant la réflexion des ondes sonores.

## Acteurs-relai RPS dans les collèges

Le Rectorat a mis en place un réseau qu'il appelle le réseau « acteurs relais RPS » (RS = risque psycho social). La mission essentielle de ce réseau est de former les personnels à la prévention du RPS. Mais les intervenants qui le composent peuvent aussi être amenés à intervenir à la demande, par exemple sur des situations conflictuelles. La CGT émet les plus grandes réserves à l'égard de ce type de dispositif : en effet, alors même que nous constatons que le Rectorat n'organise pas un service de santé au travail conforme aux prescriptions légales (voir plus bas l'avis que la CGT a mis au vote) un tel dispositif dont l'efficacité est très contestable, s'apparente à la gestion par l'employeur de son risque juridique. D'un côté le Rectorat met en place un « réseau d'acteurs relai » qui ne lui coûte rien (les personnels n'ont aucune décharge pour mener un véritable travail de fond) mais d'un autre, il n'embauche ni médecin de prévention, ni ne donne les moyens aux chefs d'établissement de recruter des agents de prévention, comme la loi le lui prescrit pourtant. Dans ces conditions il est clair que la fonction véritable de ce réseau est de dissimuler les carences de l'employeur en matière d'organisation d'un service de santé au travail.

La CGT demande en outre que l'instance du CHSCT soit respectée : les actions menées par les acteurs de ce réseau doivent être soumises à son avis et apportées à son information et ce, conformément à la loi. La tendance du rectorat est cette manière de contourner la loi en enlevant au CHSCT où des représentants élus du personnels siègent, son droit de regard sur la prévention du risque professionnel à laquelle la loi oblige l'employeur.

Dans un tel contexte le dispositif des acteurs-relai s'apparente à une usine à gaz qui permettra seulement à notre employeur de faire croire qu'il répond à ses obligations, et ainsi, de gérer son risque juridique. Le Rectorat imite en cela les techniques du privé.

## Le rapport de l'ISST (inspecteur santé sécurité au travail)

Comme son nom l'indique, l'ISST est un acteur essentiel de la santé au travail. Son rapport, très riche, souligne souvent sans complaisance les carences de l'employeur. La CGT s'étonne cependant de l'absence de toute recommandation concernant l'embauche de médecin de prévention. Curieux oubli que l'ISST a du mal à justifier et qui souligne cruellement les limites de son rapport. Ce rapport cependant met en avant la problématique du Radon qui devra figurer en bonne place dans le programme d'action du CHSCT du Cantal.

# **AVIS du CHSCT du Cantal (sur proposition et rédaction par la CGT)** voir l'intégralité de cet avis sur le site de l'UD du Cantal ainsi que sur notre page facebook.

Nous affirmons que Monsieur le Recteur ne respecte pas ses obligations réglementaires en matière d'organisation d'un service de santé au travail et que par conséquent, transgressant le droit fondamental à la santé ainsi que la Directive européenne de juin 89 transposée dans le droit national, il engage sa responsabilité civile et pénale.

Elle est d'autant plus engagée que cette carence et ce déni construisent la mise en danger de la vie d'autrui : par la suppression des postes qui génèrent pénibilité et sur-travail, par l'absence des moyens nécessaires à l'accomplissement du travail, par un management de plus en plus violent, par l'impossibilité d'espaces et de temps pour que les personnels (loi Auroux de 1982) puissent exercer leur droit direct et collectif d'expression sur l'organisation et les conditions d'exercice de leur travail.

Nous exigeons, en cette matière, le rétablissement immédiat du respect de la loi. Nous lui demandons expressément, de recruter d'urgence les médecins de prévention que la loi lui fait obligation de recruter, et de mettre en place un budget qui permettra de recruter et de former les agents de prévention dans tous les établissements et circonscriptions où s'exerce son autorité.

Par cet avis, nous lui demandons simplement d'obéir à la loi.

Voté à l'unanimité.