

Section de Charente-Maritime

FNEC 17 6, rue Albert 1^{er} 17000 La Rochelle

05.46.41.28.86 fneccpfo17@gmail.com

Compte rendu de l'audience à la DSDEN du mardi 23 mai 2017

Présents : 2 SNFOLC 17 – DSDEN : Mme Grèverie, secrétaire générale du DASEN, Mme Jeanne

DSDEN : Le DASEN s'excuse de ne pas pouvoir être présent, il est très pris en ce moment à cause des semaines qui sont courtes.

SNFOLC : L'audience a été demandée dans le cadre de la FNEC FP-FO 17, mais Mme. Moulin et M. Dubreuil n'ont pas pu être présents.

Mme. Moulin souhaitait évoquer la situation du LP Doriole de La Rochelle, dont vous devez avoir des échos, ne serait-ce que par le débrayage qui a eu lieu avant les vacances scolaires. Il semble cependant que le chef d'établissement ait décidé de reprendre le dialogue avec les personnels en ce qui concerne la discipline dans l'établissement. La situation est moins tendue.

Dans le primaire les situations qui concernent les locaux ont déjà été évoquées en CHSCTd, M. Dubreuil y reviendra lors du prochain, le 15 juin, s'il n'y a pas d'amélioration.

MONTENDRE

SNFOLC : Nous voulions d'abord vous alerter sur la situation du collège de Montendre. Les échanges avec le chef d'établissement pour l'organisation de l'HIS de mars ont été tendus, ce qui pose la question du droit syndical. Le syndicat a demandé qu'un panneau pour l'affichage syndical soit installé. Nous avons obtenu satisfaction.

DSDEN : Globalement, dans le département, le droit syndical est respecté. La DSDEN n'a pas d'autre remontée de problèmes rencontrés par les autres organisations syndicales.

SNFOLC : Nous avons rencontré quelques soucis les années précédentes à PMF à La Rochelle, mais la situation s'est apaisée. Nous proposons toujours une solution de replis si l'horaire ne convient pas au chef d'établissement, mais nous voulons avoir l'assurance que cette heure soit bien posée sur le temps de travail des personnels, et pas systématiquement en fin de journée. Le décret de 1982 prévoit que le dépôt d'une HIS se fasse en concertation entre le chef d'établissement et l'organisation syndicale, la décision ne peut être du seul fait du chef d'établissement. Or à Montendre le principal a imposé que l'heure syndicale se déroule en fin de journée.

DSDEN : Nous ne rencontrons pas ce genre de problèmes avec les autres chefs d'établissement. L'application du droit syndical se fait dans cinquante collèges sur les cinquante-et-un du département. En effet, ce n'est au syndicat de s'adapter systématiquement à la volonté du chef

d'établissement. Ça ne doit pas être un principe. Nous serons vigilants à ce que cette situation ne se reproduise pas.

SNFOLC : Les échanges avec ce chef d'établissement ont été très tendus, au téléphone et par mail, dont vous avez aussi été destinataires. Notamment sur la question de la salle informatique. Dans la nouvelle salle informatique, qui vient d'être refaite, il n'y a pas d'éclairage naturel. Après l'HIS le syndicat a fait deux demandes : la mise en place du registre santé et sécurité au travail, et l'amélioration de la situation de la salle informatique.

DSDEN : Les personnels y travaillent-ils toute la journée ?

SNFOLC : Les collègues présents dans cette salle tournent, mais l'informatique est de plus en plus une nécessité de notre métier, les personnels y passent du temps. Dans le code du travail il est prévu que toute réfection des locaux se fasse dans le sens d'une amélioration de la situation antérieure. Ici les personnels sont passés d'une salle de travail avec fenêtre à une salle sans fenêtre. Ce n'est pas une amélioration. Et en parler au principal est compliqué. Il le prend comme une attaque.

DSDEN : Les échanges avec le chef d'établissement peuvent être un peu raides. Y a-t-il un CHS dans l'établissement ? Combien de postes informatiques sont concernés ?

SNFOLC : Il doit y avoir un CHS puisque le collège a une SEGPA. La salle doit compter sept ou huit postes. Mais l'absence de lumière pèse sur les personnels. Ils ont considéré que le travail dans cette salle sans lumière naturelle est déprimant. Et cette situation ne correspond pas au droit.

DSDEN : Vous pouvez nous renvoyer les articles de droit. Mais transformer les locaux pose problème, ils viennent d'être refaits.

SNFOLC : Le chef d'établissement pourrait trouver une autre salle, décider de brancher les ordinateurs dans une salle avec éclairage naturel si les locaux le permettent. Les travaux ne sont pas terminés, et s'il s'agit juste de déplacer quelques postes cette solution peut être envisagée.

DSDEN : Nous en discuterons avec le chef d'établissement.

SNFOLC : D'autant que le problème a été évoqué par les personnels en HIS. Leur avis n'a pas été pris en compte avant les travaux.

DSDEN : Les personnels auraient pu en parler au chef d'établissement.

SNFOLC : Dans cet établissement les collègues ont peur de formuler leurs revendications, de se mettre en avant. Ils craignent la réaction du chef d'établissement, qui s'est déjà montré insultant envers les personnels. Notamment ceux qui ont participé à l'HIS. Il n'est pas tolérable que les collègues soient pris à partie quand ils se rendent à la machine à café, ou qu'il leur soit reproché leur participation à une HIS.

DSDEN : Nous déplorons qu'il n'y ait pas eu de concertation. Nous allons nous rapprocher du chef d'établissement pour voir s'il est réceptif.

COLLÈGE DE ST JEAN

SNFOLC : A St Jean, ainsi que dans d'autres établissements du département, les modalités d'attribution des IMP posent des questions. Au collège de St Jean, le principal a dit à une collègue que son EPI LCA serait rémunéré en IMP.

DSDEN : Les IMP ne rémunèrent pas des face-à-face élèves, mais des missions particulières. Les heures d'EPI sont des heures poste ou des HSA.

SNFOLC : L'attribution de ces IMP se fait par année scolaire ? Est-ce qu'elles doivent de nouveau être distribuées à chaque rentrée ?

DSDEN : La répartition de ces IMP se fait entre février et juin pour la rentrée suivante. Les établissements reçoivent leur dotation en IMP un peu après la DGH. Ils doivent les répartir car la datation change d'une année sur l'autre. Ces IMP ne rémunèrent que des missions effectuées : un personnel peut donc ne les percevoir que de février à juin s'il effectue la mission uniquement sur ces mois.

SNFOLC : Cette répartition doit être présentée en CA ? Le fléchage se fait sur les missions ou sur les personnels ?

DSDEN : La répartition des IMP est présentée au CA sur proposition du conseil pédagogique. Les IMP sont fléchées par mission, mais les collègues sont mis au courant avant.

SNFOLC : Le décret sur les IMP stipule que pour la coordination d'EPS deux IMP sont attribuées quand l'équipe compte plus de quatre professeurs. Au collège La Fayette de Rochefort une seule IMP a été accordée sous prétexte que le cinquième enseignant exerce son service en SEGPA.

DSDEN : S'il a des SEGPA il n'est pas compté.

SNFOLC : Mais l'IMP est attribuée par rapport à la gestion des installations et des locaux. Or les élèves de SEGPA sont dans les faits répartis entre les collègues, et l'ensemble des élèves utilise les mêmes installations. Le travail demandé est donc le même que lorsqu'il n'y a pas d'inclusion.

DSDEN : Nous n'avons pas la réponse, nous allons nous renseigner.

SNFOLC : Deux demandes de protection fonctionnelle ont été formulées par des personnels du collège de St Jean. La première collègue pour une dégradation de véhicule. Elle lui a été accordée par la rectrice en décembre. Le lien avec son travail a été établi. C'est aussi le cas pour la protection fonctionnelle de la seconde collègue, concernant des inscriptions sur la porte de son domicile. Le syndicat constate que la protection de la hiérarchie se fait sans problème pour des dégradations matérielles. En revanche le SNFOLC revendique que l'administration porte plainte pour protéger l'agent.

DSDEN : La hiérarchie ne porte pas plainte lorsque les faits n'ont pas lieu dans l'enceinte de l'établissement. C'est la réponse qui nous a été faite par le service juridique. Pour les dégradations dans le gymnase de l'établissement le principal a déposé une plainte.

SNFOLC : Le syndicat considère que les abords de l'établissement font partie de la zone que doit sécuriser un chef d'établissement, et que les dégradations ou violences en lien avec le travail de l'agent doivent entraîner un dépôt de plainte de l'administration, afin de protéger les personnels.

DSDEN : C'est une possibilité, mais qui n'est pas de notre ressort. Nous suivons les recommandations du service juridique. Vous pouvez vous adresser à eux.

SNFOLC : Ils vont nous renvoyer vers vous. Il s'agit d'une réflexion à mener.

SNFOLC : Nous constatons que les réponses de la rectrice aux demandes de protection fonctionnelle d'une des deux collègues ne sont pas datées.

DSDEN : Il doit s'agir d'un oubli.

SNFOLC : Lorsque la seconde collègue a subi la première dégradation, le principal lui a déconseillé de remplir le registre santé et sécurité au travail ou de déposer plainte. Il a aussi estimé qu'il ne

pouvait pas sanctionner l'élève responsable sans qu'il y ait eu dépôt de plainte au pénal au préalable. Le syndicat défend l'indépendance de la sanction scolaire par rapport au pénal.

DSDEN : L'élève en question a été sanctionnée : elle a laissé sa place de déléguée.

SNFOLC : Juste au CA, pas en conseil de classe. Et reste le problème de la photo qui a été prise. Ce n'est pas un problème personnel comme vous aviez l'air de le sous-entendre, les personnels ont signé en masse une pétition de soutien aux deux collègues qui ont subi ces violences. Les enseignants de la classe dans laquelle se trouve l'élève qui a pris la photo ont demandé que cette élève ne soit plus déléguée de classe. Le principal a refusé. Le syndicat n'est pas intervenu sur cette question, qui est du domaine du chef d'établissement. Mais la collègue n'a pas eu le sentiment d'être soutenue par sa hiérarchie.

DSDEN : Le rapport que le chef d'établissement nous a transmis dit que le nécessaire a été fait.

SNFOLC : Ces problèmes de violences se multiplient pourtant dans l'établissement. En février un élève d'ULIS a cassé le bras d'un autre élève dans le bus qui le conduisait au collège. Le principal n'a dans un premier temps pas considéré que ce problème relevait de son champ de compétences, puis a mis l'élève en mesure conservatoire, pour le réintégrer ensuite sans sanction ou commission. Ce n'est pas clair.

DSDEN : Le temps du transport scolaire n'est pas sous la responsabilité du chef d'établissement.

SNFOLC : Les AED sont aussi touchés par les violences des élèves, particulièrement avec les SEGPA. Ils hésitent à en parler à cause de la précarité de leur situation. Souvent le chef d'établissement fait passer cette violence comme banale, et leur déconseille de faire un rapport ou de porter plainte. C'est également le cas pour les AVS. Ces personnels sont en première ligne face aux violences, et ne sont absolument pas protégés par l'institution. Le SNFOLC revendique que les contrats des AED et AVS ne soient pas renouvelés tous les ans, mais par tranche de trois ans, afin de permettre à ces personnels d'être plus sereins sur leur situation, et qu'ils puissent s'exprimer plus librement.

DSDEN : Ce sont des contrats d'un an car les moyens sont redistribués tous les ans.

SNFOLC : Les structures ne sont pas totalement modifiées d'une année sur l'autre.

DSDEN : C'est une réalité de la gestion dans l'Education nationale. Si la durée des contrats des AED était différente d'un personnel à l'autre, ce serait une preuve d'inéquité. Ces personnels ne sont pas recrutés pour s'installer dans ces fonctions, c'est la règle du jeu. Ils ne sont pas assurés de leur titularisation au bout des six ans. Et les violences ne sont pas si généralisées. Vous avez des remontées ?

SNFOLC : Au quotidien, dans des remontées d'établissements. C'est pour cela que nous demandons l'amélioration des contrats.

DSDEN : Vous êtes dans votre rôle en le demandant.

SNFOLC : Dans le second courrier de la collègue, concernant les insultes dans le gymnase, la rectrice répond de manière ambiguë.

DSDEN : Elle se prononce sur les deux problèmes : les insultes et la dégradation du gymnase. Le principal a porté plainte le 28 décembre sur ces derniers faits. Ce dépôt a pris du temps parce qu'il est difficile de se mettre en relation avec les gendarmes de St Jean. Le dépôt de plainte a trainé, mais ce n'est pas de son fait.

SNFOLC : Le CHSCT n'a pas jugé opportun de faire une visite d'établissement, en renvoyant la situation de la collègue à un problème relationnel avec le chef d'établissement. Elle n'a pas compris cette préconisation par rapport à tout ce qui avait précédé.

DSDEN : Dans un premier temps le CHSCT a préféré ne pas faire de visite pour que la gestion des faits puisse avancer. Il a proposé une rencontre de la secrétaire du CHSCT avec la collègue concernée. Le CHSCT fera un point le 15 juin sur la question d'une visite d'établissement. Des recommandations ont été formulées par la secrétaire du CHSCT, notamment que la collègue demande un entretien avec le chef d'établissement.

SNFOLC : Elle en a fait la demande, mais aucun créneau n'a été trouvé par le principal.

DSDEN : L'idée est d'apaiser la situation. Le CHSCT regardera en juin si les tensions se multiplient ou si elles touchent d'autres personnels. Mais la visite d'établissement n'est pas la première chose à faire.

SNFOLC : Le principal a des difficultés à répondre à des demandes d'entretien. Le syndicat a accompagné une autre collègue dans son bureau. L'entretien a duré 2h30, et il s'est montré agressif à la fin, cassant tout le travail qui avait été fait pendant l'entrevue. Et il n'a toujours pas répondu à la collègue touchée par les violences et les insultes.

DSDEN : Qu'elle suive aussi les autres préconisations du CHSCT.

SNFOLC : La rencontre avec le médecin de prévention ne nous paraît pas pertinente. Elle renvoie la collègue seule, à devoir gérer elle-même sa situation, alors qu'elle a reçu la protection fonctionnelle de l'administration. L'institution doit l'aider, lui apporter son soutien. Ce n'est pas à elle de faire les démarches. Elle est victime.

DSDEN : Ce ne sont que des préconisations, elle les suit si elle veut.

SNFOLC : Lors de la rencontre avec la secrétaire du CHSCT, nous avons demandé à ce que ses frais de transport soient pris en charge, et à ce que cette rencontre se déroule sur le temps de travail. Finalement c'est la secrétaire du CHSCT qui s'est déplacée à St Jean. De la même manière, nous demandons à ce que ce soit le médecin qui se déplace jusqu'au personnel qui a subi les violences.

DSDEN : Elle peut en faire la demande. Qu'attend cette collègue ?

SNFOLC : Elle souhaite rencontrer le chef d'établissement.

DSDEN : C'est à organiser.

SNFOLC : La question de l'informatique et du droit à l'image doit aussi être abordée. Elle n'a pas reçu de réponse sur ce sujet alors qu'elle a rempli une fiche du registre santé et sécurité au travail.

DSDEN : Nous ne sommes pas au courant.

SNFOLC : Est-ce que la collecte de ces fiches se fait systématiquement avant un CHSCT ?

DSDEN : Non.

SNFOLC : Il est pourtant prévu que ce soit le cas. Encore une fois le non-respect de la loi renvoie les personnels à l'individuel. Alors que c'est à l'administration de se charger de cette collecte.

DSDEN : Dans un monde parfait ce serait le cas. Si le personnel ne voit pas de réponse arriver, c'est à lui de saisir le CHSCT.

SNFOLC : Le temps joue contre nous : rien n'a été fait pour que ce problème soit réglé dans l'année. Nous sommes presque à la fin de l'année scolaire alors que la fiche a été remplie le 10 novembre. La rencontre avec la secrétaire du CHSCTd a eu lieu en février, et son rapport date du 30 mars. Il

n'en est ressorti que des préconisations difficiles à entendre chez un personnel fragilisé puisque ce serait à elle d'entamer les démarches. Et vous renvoyez la question au CHSCTd du 15 juin, sous prétexte d'un problème relationnel. Ce problème des photos d'enseignants et de leur diffusion est géré de manière ponctuelle et très inégale d'un établissement à l'autre. C'est pourtant un vrai problème qu'il faut prendre en compte et qui risque de prendre de l'ampleur dans les années à venir

DSDEN : C'est compliqué.

SNFOLC : La collègue n'a toujours pas de réponse. Et ce phénomène touche aussi les élèves : ils sont victimes du détournement de leur image sur les réseaux sociaux.

DSDEN : C'est au chef d'établissement de faire appliquer le règlement intérieur.

SNFOLC : Les personnels du collège de St Jean demandent qu'une réflexion soit menée sur la discipline dans l'établissement et ses abords.

DSDEN : Nous allons nous rapprocher du chef d'établissement sur ces questions de violences. Un travail est à mener dans l'établissement en termes de surveillance.

SNFOLC : C'est encore une fois renvoyer le problème aux AED et à la vie scolaire, ou aux enseignants qui ne prendraient pas les élèves à temps, sans envisager la question des sanctions et l'organisation générale de l'établissement.

DSDEN : Il faut trouver une organisation à mettre en place.

SNFOLC : Et donc échanger sur la manière de la mettre en place. La revendication des personnels est celle d'un temps consacré aux questions liées à la discipline d'ici la fin de l'année. Ainsi qu'à la question du droit à l'image, et à la sensibilisation des élèves à ce sujet.

DSDEN : C'est l'objet de la mission de personnels comme l'infirmière. Nous allons en parler avec le chef d'établissement.

L'audience se termine au bout d'une heure et demie