

CR FNEC-FP-FO, CHSCT13 du 29 avril 2016

En début de réunion la FSU rapporte le déroulement d'un exercice PPMS mené dans un collège d'Aubagne avec pour « scénario », l'intrusion d'hommes armés. Ni les personnels, ni les élèves n'étaient prévenus ! Tous sont choqués et nombre d'entre eux traumatisés par cette violente incursion dans leur quotidien.

Pour FO on ne peut employer s'agissant de cette sinistre farce, le mot d'exercice, à fortiori celui de prévention ! Les personnels sont parfaitement en droit de porter plainte contre les autorités responsables, en particulier contre celle de notre ministère. Ce type de pratique est inacceptable et ne doit pas se reproduire.

Le plan annuel de prévention

FO fait la proposition d'intégrer dans ce plan, les résultats qui seront fournis par l'enquête RPS engagée dans notre département auprès des personnels du premier degré.

De même, nous avons revendiqué, comme la réglementation l'exige, la visite médicale quinquennale pour tous les personnels.

S'agissant du bilan du plan de prévention, les représentants du personnel ont proposé d'en repousser l'examen lors d'une réunion prochaine en présence du délégué académique ASH.

La CGT, soutenue par FO, a fait la proposition d'ajouter à ce plan que tout agent qui en formule la demande puisse obtenir un examen médical auprès des services de la médecine de Prévention.

Les écoles de Marseille

Cette affaire a malheureusement pris un tour politique, dans le plus mauvais sens du terme. Les personnels n'y ont rien à gagner !

Ainsi nous ne comprenons pas pourquoi madame la Ministre, lors de sa visite à Marseille a refusé d'en informer notre organisation, ainsi que d'autres toutes aussi représentatives, autour de cette table. Il s'agit là d'un mépris pour tous les personnels que nous représentons. Etrange conception d'un dialogue social qui ne veut entendre aucune revendication et qui conduit à réserver l'exclusivité de ses entretiens sur un tel sujet à une seule organisation qui s'est d'ailleurs étrangement félicitée d'être ce partenaire unique, dans un message adressé à toutes les écoles !

Pour Force Ouvrière, la venue de madame la Ministre le 18 avril dernier ainsi que la constitution d'un « comité de suivi » ne peuvent absolument pas régler la question de la vétusté de nombre d'école à Marseille et dans le département.

Le « comité de suivi » n'est pas une instance règlementaire. Ni ses attributions, ni sa composition ne permettront de satisfaire les revendications urgentes de collègues qui dans certaines écoles attendent depuis de longues années une réhabilitation de leurs locaux ou de simples travaux d'entretien laissés en souffrance. Cet abandon, la ville certes en est responsable, mais les autorités de l'Education nationale dans cette académie le sont tout autant. Rappelons que le garant des conditions de travail des enseignants n'est pas monsieur le Maire mais le chef de service, en l'espèce monsieur l'IA DASEN.

Parce que Force Ouvrière considère que seul le CHSCT est en mesure de réclamer au nom des personnels les préconisations qui s'imposent pour l'amélioration de l'état des locaux et par conséquent des conditions d'exercice de nos collègues, nous réclavons :

- Que les préconisations faites dans le cadre des différentes visites effectuées par le CHSCT13 soient immédiatement mises en œuvre. Pour cela nous réclavons que les conclusions de nos visites soient communiquées aux autorités municipales à même d'effectuer les travaux.
- D'être destinataires de tous les éléments rassemblés par le « comité de suivi » voulu par madame la Ministre comme par monsieur le Maire.
- Une réponse favorable immédiate aux 3 premiers avis votés à l'unanimité lors du CHSCT du 30 mars dernier.

Avis N°1 :

Les représentants des personnels du CHSCT-13, se référant à l'article 56 du Décret 82-453 modifié, demandent à l'Administration d'être destinataires de toutes les observations de l'ISST, en particulier celles concernant les établissements de Marseille.

Avis N°2 :

Les représentants des personnels du CHSCT-13, se référant à l'article 51 du Décret 82-453 modifié, demandent qu'une analyse des conditions d'hygiène des écoles de Marseille concernant :

- la disponibilité en produits et en dispositifs permettant d'assurer l'hygiène
- la présence d'animaux nuisibles
- l'hygiène des locaux (moisissures, infiltrations...)

soit conduite.

Avis N°3 :

Les représentants des personnels du CHSCT-13 demandent que l'article 5-7 du Décret 82-453 modifié soit appliqué et que le membre du CHSCT qui transmet une fiche de Danger Grave et Imminent « procède à l'enquête **avec** le chef de service ».

Les personnels n'attendent plus de réunion, de commissions, de comités ou de groupes de travail, ils attendent des solutions concrètes à des problèmes concrets. Ils veulent que les travaux de réhabilitation de certaines écoles commencent, qu'ici l'électricité soit refaite, qu'ailleurs l'étanchéité de la toiture soit réalisée, bref ils veulent du ciment et du mortier ! Ils ne veulent plus de discours. Aux actes !

Les fiches DGI et leur exploitation par l'administration

La secrétaire du CHSCT a fait état de remontées croissantes de fiches DGI (danger grave et imminent qui peut entraîner un droit de retrait) mais souligne les carences de l'administration qui n'apporte que rarement une réponse au problème soulevé. Pour FO, cela est très grave. L'administration a sur ce sujet une obligation de résultat et doit par conséquent se doter des moyens appropriés pour répondre aux souffrances exprimées. Le rôle du chef de service, premier destinataire est primordial. Un travail doit être mené pour former les chefs d'établissement et les IEN, notamment afin qu'ils soient attentifs à ne pas générer eux-mêmes de la souffrance au travail. Ils engagent là une immense responsabilité !

GT directeurs d'école

Un GT académique sur « l'allègement des tâches du directeur d'école » est prévu le 25 mai prochain au rectorat.

Plusieurs axes y seront présentés :

- La dématérialisation (notamment à travers la « mallette numérique » à l'usage des directeurs, sorte de vademecum de documents administratifs.)
- La coordination (afin d'harmoniser les calendriers notamment pour les remontées d'informations et pour ne pas multiplier les injonctions hiérarchiques.)
- La formation (il est envisagé une forme de tutorat...)
- La « visibilité » (afin de « valoriser » le rôle des directeurs auprès des élus.)