



Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de l'Agence

11 décembre 2018

Personnels du réseau

Suivi du groupe de travail relatif aux formations aux premiers secours

A la suite des objectifs présentés lors de la séance du CHSCT du 13 mars 2018, un groupe de travail s'est réuni à deux reprises (le 12 juin et le 21 novembre) pour présenter l'organisation actuellement applicable en matière de formation premiers secours au sein du réseau AEFÉ et les évolutions nécessaires.

Ce GT rassemble le chef du service prévention et protection des établissements, la secrétaire générale adjointe en charge des affaires générales, un représentant du ministère de l'Intérieur et ceux des organisations syndicales représentées au CHSCT.

L'Agence, répondant à nos demandes exprimées lors de ce GT et dans divers courriers, s'est fixée comme objectifs de :

- se doter, par zone de mutualisation, d'au moins un personnel possédant la qualification de concepteur encadrement de formation (CEAF) ;
- se doter, par zone de mutualisation, de 3 personnels possédant la qualification de Formateurs de formateurs (FdF) ;
- étendre le nombre d'établissements habilités sur l'ensemble des zones de mutualisation : actuellement seules 10 zones sur 16 abritent au moins un établissement habilité ;
- augmenter le nombre et les qualifications prévention et secours civique (PSC1 et F PSC) des établissements habilités dans les zones les plus exposées à la menace terroriste ;
- renforcer les moyens dédiés à la prévention et aux secours civiques ;
- favoriser la réactivité de l'Agence en matière de formation aux premiers secours.

L'AEFE, en matière de secourisme, deviendra un organisme public de formation (comme le sont par exemple les sapeurs pompiers ou la gendarmerie nationale) répondant aux dispositions de l'arrêté du 8 juillet 1992 pour la rentrée scolaire 2019 et aux besoins que nous avons exprimés. A terme, l'Agence serait en capacité de délivrer les formations relatives à l'unité d'enseignement "prévention et secours civiques de niveau 1" (PSC 1) en s'appuyant sur sa nouvelle équipe pédagogique et/ou sur les personnels habilités dans chaque établissement.

L'Agence programme donc un plan de formation portant sur la sécurité, la sûreté et la prévention des secours civiques, avec la passation d'un marché public de formation qui a été lancé mi-octobre 2018, pour une notification envisagée en décembre. Le marché en cours comprend 5 lots¹ dont un lot spécifique « Secourisme ».

Elle mettra en oeuvre une formation de formateur de formateurs prévention et secours civiques (FdF-PSC) et concepteur et encadrement d'une action de formation (CEAF). Cette formation, d'une durée de 12 jours (95h) aura lieu probablement en Ile-de-France. Elle sera ouverte pour une vingtaine de stagiaires certifiés.ées formateur.trice PSC1 (à jour de leur formation continue annuelle obligatoire), pour être réalisée entre février et avril 2019.

Chaque zone de mutualisation bénéficiera ainsi au minimum d'un formateur de formateurs (FdF-PSC)-concepteur pouvant former jusqu'à 10 formateurs PSC1 (en application de la nouvelle réglementation ne nécessitant plus qu'un seul FdF), y compris ceux nécessitant une actualisation de formation d'ici à juin 2019. Cette nouvelle équipe pédagogique sera habilitée par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises du Ministère de l'Intérieur (DGCSGC).

Un référentiel propre à l'AEFE sera élaboré et aura pour objectif de rendre l'Agence autonome et de pouvoir développer en toute indépendance son plan de formation PSC dans son réseau au 1er semestre 2019. Pour cela, il sera fait appel à un expert et aux FdF déjà en poste dans le réseau.

L'AEFE deviendra alors habilitée pour l'obtention des décisions d'agrément de formation PSC1, F PSC, FDF et CEAF, et la gestion des arrêtés d'habilitation de chaque lycée en nombre et en unités d'enseignements.

Un/une coordonnateur/trice PSC (FdF-CEAF), rattaché/e au service de Prévention et Protection des Établissements sera en charge:

- de l'animation du groupe de FdF-CEAF de toutes les zones de mutualisation, de l'accompagnement et du conseil auprès des FdF-CEAF pour le déploiement du plan des formations PSC au sein du réseau,
- du suivi de la formation continue des FdF-CEAF du réseau pour le service Prévention et protection des Établissements,

¹*Lot 2 : Introduction au management à la sûreté en milieu scolaire

Lot 3 : Prévention et gestion de crise en milieu scolaire

Lot 4 : Gestion du risque intrusion-attentat

Lot 5 : Introduction au management à la cyber sécurité

- du lien avec la DGSCGC, pour le service Prévention et protection des Établissements concernant l'habilitation de l'AEFE puis de chaque lycée ainsi que la gestion des référentiels de formation et statistiques.

Compte tenu de toutes ces missions de lien, la FSU demande que la personne soit basée en centrale et non dans le réseau. La FSU informe le comité qu'une enquête a été lancée afin de recenser les personnels du réseau possédant déjà une qualification de formateur PSC1. Comme convenu en GT, elle en communiquera les résultats à l'AEFE afin de compléter le recensement effectué par les établissements.

Une prochaine réunion du groupe de travail est prévue le 14 février prochain, à laquelle le service pédagogique devra participer afin d'évoquer les objectifs pédagogiques en matière de premiers secours,

Bilan de la tenue des CHSCT locales

Un point d'étape sur la mise en place et la tenue des CHSCT locales est communiqué, suite à une enquête quantitative menée dans le réseau en novembre 2018. Tous les EGD et 83% des conventionnés ont répondu à l'enquête : 97% ont des commissions "installées", soit 86% des établissements concernés par l'obligation de mise en place de ces CHSCT locales. Fin décembre 2018, seulement 119 établissements ont déclaré avoir réuni leurs premières commissions HSCT, soit 52% de l'ensemble des établissements EGD et conventionnés, 72 les ayant seulement programmées (et 9 n'ont encore rien programmé).

A l'issue de l'année scolaire 2018/2019, un bilan sera mené sur le fonctionnement des commissions hygiène et sécurité des communautés scolaires dans leur deux composantes (CHS et CHSCT).

Les représentants de la FSU rappellent que si les CHSCT locales peuvent reprendre ou s'appuyer sur des structures équivalentes de droit local afin de ne pas multiplier les instances, elles doivent veiller à ne pas écarter les personnels détachés de leur périmètre. Le Secrétaire Général confirme qu'aucun agent ne doit être exclu du périmètre des CHSCT et que cela doit être aussi un espace de dialogue pour les personnels détachés.

La FSU fait remarquer que plus ces commissions sont réunies tard dans l'année scolaire, plus le risque est grand que le rythme de 2 obligatoires dans l'année ne soit pas tenu.

La FSU souhaite désormais que soit menée une enquête qualitative sur la mise en place de ces commissions. Pour la FSU, il faut insister auprès des établissements sur l'importance de la prévention afin que les CHSCT ne soient pas réunis uniquement pour traiter en aval les problèmes.

Questions déposées par la FSU

Situation des personnels au lycée français de Stockholm

Malgré de nombreuses alertes en centrale (intervention en CT en novembre 2016, courriers du SNES FSU) et localement (notamment grève du 7 novembre avec 93% des résidents grévistes et un courrier adressé au directeur), la question de la gouvernance dans l'établissement et des relations entr la mise en place d'une requête en ligne sur le site internet du lycée pour le dépôt de l'administration et les personnels se pose avec acuité. Le message du 23 novembre envoyé par le proviseur aux parents d'élèves de l'établissement ne fera qu'accentuer le mal être au travail des personnels avec une suspicion portant sur un personnel et plaintes à l'encontre des personnels. De nombreux personnels étant en souffrance, quelles mesures urgentes et concrètes l'Agence compte-t-elle prendre pour améliorer durablement la situation ?

Le DRH annonce suivre la situation de très près. La COCAC a été saisie pour régler le problème des tensions dans l'établissement et s'y engage pleinement. Une mission de l'Agence sera organisée en Suède au cours du premier trimestre 2019 afin d'aller à la rencontre des personnels et des organisations syndicales. Pour la FSU, le problème aurait pu, et dû, être réglé il y a longtemps car l'Agence avait été alertée à de nombreuses reprises (*courriers des personnels de l'établissement et du SNES hdF, intervention en CHSCT, en CT, grève...*). Des dysfonctionnements dans l'établissement avaient aussi été constatés dès 2013 par l'inspection suédoise et rien ne semble avoir été fait depuis. La DRH vérifiera auprès de la COCAC ce qui a été mis en place depuis 2013.

La FSU s'insurge par ailleurs de la mise en place sur le site internet de l'établissement d'un registre favorisant le dépôt de plainte des parents à l'encontre des personnels, tout cela n'allant pas dans le sens d'un apaisement de la situation. D'après nos informations et contrairement à la réponse faite par l'AEFE, il ne s'agit pas d'une obligation légale. Les établissements suédois peuvent proposer un protocole et une démarche à suivre en cas de plaintes, mais on ne trouve pas obligatoirement un registre en ligne pour la saisie directe.

Les représentants de la FSU souhaitent que soient rapidement communiqués aux membres du CHSCT les résultats de l'enquête psychosociale réalisée auprès des personnels de l'établissement. Une analyse précise devra être effectuée et des mesures concrètes prises. La DRH nous tiendra informée des résultats de l'enquête et des mesures prises.

Un point de la situation sera fait au prochain CHSCT.

Ecole élémentaire franco-allemande de Stuttgart Sillenbuch

Les collègues de l'école élémentaire franco-allemande de Stuttgart Sillenbuch ont remis au SNUipp Allemagne un rapport d'analyse de l'eau datant du 13.07.18 pointant une augmentation massive de plusieurs éléments (fer, zinc, plomb, cadmium, arsenic) pendant la phase de stagnation. La ville de Stuttgart et la direction assurent que les valeurs actuelles sont revenues à la normale : les collègues demandent à prendre connaissance du document l'attestant car ils s'inquiètent des conséquences sur leur santé, ignorant depuis combien de temps ils ont pu, eux et leurs élèves, ingérer de l'eau impropre à la consommation. La CHSCT n'ayant pas été mise en place par la direction de l'établissement, l'Agence et l'ISST peuvent-ils intervenir pour que tout soit mis en place pour lever les inquiétudes des personnels ?

Réponse écrite de l'Agence

Il a été demandé à l'établissement de réunir en urgence une CHSCT avant les congés de fin d'année, afin de lever les inquiétudes des personnels.

complément à la veille du CHSCT

Suite aux problèmes révélés sur l'eau d'un des bâtiments de l'école en juillet, la Ville de Stuttgart, propriétaire des locaux, a interdit la consommation de l'eau pendant tout le mois de juillet. Des travaux de remplacement de parties de canalisation et de pose de filtres ont été faits pendant les vacances d'été. Les parents avaient été informés et ils se sont organisés pour fournir de l'eau en bouteille aux enfants qui avaient classe dans ce bâtiment. La direction de l'école a pris le problème en main dans la limite de ses moyens. Elle a été et est en contact avec le service compétent à la Ville de Stuttgart et depuis la rentrée de septembre 2018, suite aux travaux, l'eau est claire et consommable. Les derniers prélèvements effectués fin octobre ont des résultats tout à fait corrects et des prélèvements seront analysés tous les deux mois. Une réunion est prévue avec les parents d'élèves le 14 décembre, qui associera les enseignants et un CHSCT sera donc tenu avec le point de l'eau à l'ordre du jour. Un compte rendu sera envoyé le jour même.

Le SNUipp-FSU s'interroge sur le délai très limité pour réunir une CHSCT locale d'ici le 14 décembre et mentionne que Stuttgart est un exemple d'établissement où aucune CHSCT locale n'a encore été mise en place alors que c'est un EGD, d'où la question portée en CHSCT central.

Enseignement de l'EPS dans le réseau

Comment les collègues d'EPS peuvent-ils enseigner leur discipline dans des conditions satisfaisantes et de façon sereine si la moindre dénonciation anonyme d'un.e élève sur un regard mal interprété peut entraîner une suspension de 4 mois du jour au lendemain ? L'Agence conseille-t-elle aux enseignants.es d'EPS de ne plus regarder leurs élèves directement ? De la même façon, l'Agence conseille-t-elle aux enseignants.es d'EPS de ne plus effectuer de parades de sécurité afin d'éviter tout contact physique qui pourrait être mal interprété ?

Pour la FSU, l'Agence ne peut se contenter d'un simple rappel de la loi sur la protection fonctionnelle qu'elle peut accorder ou non. En effet, un cas récent dans le réseau laisse les enseignants d'EPS dans le doute quand à leur possibilité d'enseigner leur discipline dans des conditions satisfaisantes. En effet, si à la moindre plainte ou au moindre soupçon d'un élève les collègues se retrouvent suspendus pendant 4 mois sans qu'aucune vérification ne soit effectuée ni demande d'explication, il leur est impossible d'assurer leurs missions éducatives avec cette épée de Damoclès au dessus de leur tête. L'Agence doit donc rassurer les enseignants.es d'EPS et rappeler aux chefs d'établissements les procédures à respecter quand de telles situations se présentent. Le directeur propose que l'IA-IPR se rapproche de l'IG EPS pour réaliser un travail sur ces questions. Une information pourrait ensuite être donnée aux enseignants du réseau. La DRH précise qu'une information pourrait être aussi faite à destination des chefs d'établissement mais qu'il faut toujours tenir compte du contexte local.

Accompagnement des personnels

Quelles mesures peuvent-elles être mises en place pour garantir un retour au travail dans des conditions optimales de collègues mis à pied par "mesure conservatoire" dans des cas de soupçons de harcèlement, qui finalement ne seraient pas avérés ? La réputation des collègues concernés.es est largement et durablement entachée. Ce ou cette collègue se trouvant dans cette situation subit un traumatisme à ne pas négliger. Quel suivi l'Agence envisage-t-elle de mettre en place dans un tel cas depuis la suspension jusqu'au retour devant élèves ?

Là encore, l'Agence ne peut se contenter d'un simple rappel de la loi sur la protection fonctionnelle qu'elle peut accorder ou non aux personnels. En effet, il est question ici de personnels en souffrance, accusés bien souvent de façon diffamatoire, dont la réputation est entachée, dont le retour au travail occasionnera stress, angoisse et mal être au travail. La FSU souhaite donc que l'accompagnement de ces personnels soit systématique et cadré.

Lorsque des collègues sont la cible de certaines familles qui sèment critiques, suspicion ou dénigrement de l'exercice de leur fonction d'enseignants (via les réseaux sociaux ou leurs relations les plus influentes entre autres), quelles sont les consignes données aux chefs d'établissement pour gérer ces situations au plus vite ? Quelles garanties offre l'Agence pour protéger ces collègues ?

Une fois de plus, la FSU ne peut se contenter d'une réponse de l'Agence rappelant la protection fonctionnelle définie par la loi de 1983, qu'il ou qu'elle connaît par ailleurs tout aussi bien que l'Agence ... Elle rappelle que la loi de 1983 a été écrite bien avant l'irruption des réseaux sociaux et moyens de communication type groupes "WhatsApp", et que sa question est plus large et ne concerne pas seulement les situations de diffamation reconnues et avérées. Les familles disposent de moyens pour semer le doute au sujet des collègues qui échappent à tout contrôle malgré les récentes dispositions légales, qui semblent pour le

moment affecter et limiter plus les enseignants dans leur mode d'expression au sujet des élèves que protéger les enseignants eux-mêmes. Même s'il faut reconnaître que c'est un tout petit nombre de familles qui use de ces moyens voire de leur pouvoir d'influence locale (et la FSU souligne au passage que toutes les récriminations ne sont pas traitées à l'étranger de manière égale), tous les chefs d'établissement ne sont pas formés de la même manière pour savoir poser des limites. Face aux critiques familiales qui prennent parfois poids disproportionné, la FSU est demandeuse d'une formation RH des chefs d'établissement permettant de présenter front uni explicatif face aux familles, quitte à traiter ensuite des problématiques, dans les très rares cas où celles-ci elles seraient avérées, en équipe pédagogique et en interne.

*Pour la FSU (SNUIPP- SNES- SNEP)
Catherine DESLIENS, Jean-Michel CHASSAGNE,
Annie DELPORTE, Anthony DELTOUR, Patrick SOLDAT*

