

AVIS N° 1 : Mission RH des chefs de service

L'examen des fiches SST fait apparaître les maladroites de communication entre les chefs d'établissement ou les IENS et les personnels. Nous entendons leur charge de travail mais, en tant que chef de service, ils doivent aussi avoir à l'esprit les difficultés des personnels à mettre en œuvre leur métier au quotidien. Dès lors, les excès d'autorité qui conduisent à des actions et à des propos déplacés ne sont pas les bienvenus. Aucune parole discriminante, culpabilisante, stigmatisante, infantilissante ..., etc. n'a sa place dans une communication saine entre un chef de service et ses personnels.

D'autre part, les difficultés d'application des réformes (particulièrement l'école inclusive), associées à la réduction des personnels et à l'augmentation des effectifs élèves pèsent sur les conditions de travail des personnels enseignants, de vie scolaire et AESH qui subissent ces transformations. Dès lors, une attention toute particulière devrait être de mise pour ne pas faire porter la responsabilité aux personnels des contraintes imposées par l'institution (ex : emploi du temps sur un poste partagé sur plusieurs établissements, gestion des classes à sureffectif et des enfants à comportements hautement perturbateurs). Sinon, cela s'apparente à une double peine.

Enfin, lorsque la communication n'est plus à remettre en question, le rôle du chef de service ne s'arrête pas là, le devoir d'accompagnement d'un personnel en difficultés est obligatoire. Ce devoir ne s'arrête pas à une réponse et un visa apposés à une fiche SST. La proposition des outils (fiche de registre SSST, protection fonctionnelle, dépôt de plainte, accident de service, médecin de prévention, réseau PAS..., etc.) fournis par l'institution devrait être systématique, tout comme l'écoute et un accompagnement individualisé. Or, cette évocation par les chefs d'établissement est quasi inexistante.

C'est pourquoi les membres de la FSSSCT D demande à son président :

Que dans la continuité des avis que nous avons posé précédemment au CHSCTD, nous poursuivons notre demande de GT afin d'élaborer des stratégies de facilitation concernant l'accompagnement des personnels en difficultés par les chefs d'établissement.

Il nous semble qu'au vu des constatations citées plus haut, la présence au GT de chefs d'établissement, du médecin de prévention et de l'assistante sociale devrait permettre d'élaborer une approche constructive de la thématique (qualité de la communication et outils d'accompagnement).

AVIS N° 2 : Protection des agent·es en gestion des élèves à comportement hautement perturbateurs

La réponse à l'avis déposé lors du dernier CHSCTD d'octobre 2022 exprime parfaitement la difficulté de la gestion des élèves hautement perturbateurs. Si les membres du FSSSCT D s'accordent pour dire que chaque situation d'élève hautement perturbateur est différente et que la réponse à chaque situation est unique. Nous ne pouvons manquer de rappeler, telle que la majorité des fiches SST en témoignent, la souffrance que ces situations engendrent particulièrement sur les personnels enseignants et AESH.

Dès lors, la difficulté de traitement de ces situations ne doit pas, pour autant, occulter les risques professionnels qu'elles engendrent. Car, ces situations sont à l'origine de troubles divers : fatigues, épuisements, pleurs, stress, angoisses, peurs de venir travailler, en entraînant souvent des arrêts maladie ou accidents de service des personnels concernés. Les personnels se sentent fragilisés vis-à-vis des élèves, mis en échec dans leurs missions d'enseignement et d'éducation, remis en question par les parents d'élèves, ils se sentent isolés, et ont la sensation de mal faire leur travail, ils culpabilisent.

En outre, ces situations ont des conséquences à plus ou moins longue échéance sur la santé psychologique des agents qui tourne malheureusement à une usure professionnelle prématurée (comme en témoignent l'augmentation des démissions et des demandes de ruptures conventionnelles, qui par voie de conséquence, ne jouent pas en faveur de l'attractivité du métier et aggravent la crise du recrutement).

Or, compte tenu des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, nous faisons le constat des nombreuses lacunes de notre institution dans ce domaine.

C'est pourquoi les membres de la FSSSCT D demande à son président :

De permettre l'organisation d'un groupe de travail pour approfondir les réflexions autour de la protection et l'accompagnement des personnels qui gèrent un élève à comportement hautement perturbateurs.

La santé des personnels doit être préservée pour que l'école soit en mesure d'exercer pleinement ses missions essentielles d'enseignement et d'éducation. La gestion **des élèves à comportement hautement perturbateurs** conduit à des situations de maltraitance des personnels qui mettent en péril l'exercice du métier d'enseignement et d'éducation. Les méthodes d'encadrement de l'école inclusive par l'institution ne sont pas satisfaisantes. Il est urgent d'améliorer les conditions de travail des personnels particulièrement enseignant et AESH.