Version identique OS / AD17 PJ ②

Compte-rendu de la visite effectuée le jeudi 15 octobre 2015 à l'EREA de Crevecoeur le Grand par le CHSCTD de l'Oise

1° Contextualisation de la visite

1-1 La délégation

1.1.1 Pour l'administration (par ordre alphabétique) : Mr Barbier ISST – Mr Blondel IA-DAASEN - Mme Decolasse-Tomzack Secrétaire Générale de la DSDEN – Mme Dissaux Assistante sociale de la DSDEN –Mr Fontaine IEN-A – Mr Hernandez IEN ASH - Mme Louis Schuman responsable de la DAVEL

1.1.2 Pour les personnels : Mr Bevilacqua -Mr Guyot – Mme Nodot Delange – Mr Patinet – Mr Potier – Mr Ripart

1-2 L'EREA du point de vue des élèves, de leur milieu social et de leurs résultats scolaires

L'EREA comprend 117 élèves répartis en 4 classes de collège SEGPA de la 6ème à la 3ème (59 élèves) et de 8 classes de CAP (58 élèves). 1ère et 2ème année de maçonnerie, de menuiserie, fleuriste et de travaux paysagers.

Présence importante de l'internat éducatif avec 78 internes (+ 30 demi-pensionnaires et 9 externes).

Il y a 26% de filles et 74% de garçons.

20 élèves relèvent d'un PPS et 19 d'un handicap.

Les résultats scolaires ne sont pas mauvais. 92% des élèves de 3ème ont réussi leur CFG et 83% en CAP. 78% des élèves en CAP ont réussi leur CAP. 100% ont réussi leur ASSR. Mais peu d'élèves réussissent leur poursuite d'étude.

Toutefois cette année, nombreux témoignages d'une aggravation de problèmes de conduite des élèves. Les personnels sont trop préoccupés par leur propre problème d'adulte ; on s'occupe moins des élèves. De plus l'infirmière constate qu'il y a plus d'enfants avec des profils compliqués.

Certains mettent en relation les 2 phénomènes.

Concrètement les chiffres donnés par la vie scolaire sont éloquents. En sept 2014 40 retenues, 9 exclusions de cours, 3 exclusions temporaires de l'établissement. Pour la même période en sept 2015, 84 retenus, 34 exclusions de cours, 12 exclusions temporaires, 37 signalements d'incidents.

Une personne fait le constat de *« maltraitance morale et physique de certains enseignants vis-à-vis des élèves »*.

En résumé de cette partie urgence, un personnel nous dit que : *« Les élèves et les personnels sont en danger. Il peut y avoir un accident. Quelqu'un peut sortir de ses gonds. Ce n'est pas un climat de travail »*.

1-3 L'EREA du point de vue des locaux

- câbles électriques au sol devant la porte d'évacuation de la salle d'arts plastiques ;
- colonne électrique avec fils accessibles dans un atelier ;
- planches à clous accessibles dans un atelier ;
- coups de poing électriques inaccessibles en salles d'enseignement général (cachés par des ordinateurs) ;
- poignée d'évacuation de la double porte bloquée dans la salle de musculation ;
- pas d'occultation des fenêtres dans les vestiaires garçons et filles du gymnase qui donnent sur des pavillons ;
- Dans la salle de sport, les cabines de douche servent de rangements ?
- des caches manquent sur des interrupteurs dans le couloir des salles d'entretien ;
- des carreaux sur des portes sont réparés avec du scotch ;
- absence de numérotation et d'identification des salles, problème en cas d'intervention des secours.
- Des fenêtres soit ne s'ouvrent plus soit ne se ferment plus à l'internat.
- Utilisations de prises multiples alimentant des appareils tels que micro-ondes, cafetières, bouilloires évidemment à proscrire
- Dans l'atelier d'électricité: Alimentation de la perceuse à colonne ? Il semblerait qu'une rallonge soit utilisée
- Présence de fils de connexion munis de fiches type banane
- Présence d'une batterie automobile (risque d'explosion et de dégagements toxiques)
- Des salles ne disposent que d'une seule issue
- Des issues de secours ne sont pas clairement identifiées et sont parfois encombrées

D'un point de vue général

Manque de détecteurs de fumée dans différentes pièces.

Les espaces collectifs, les salles ne sont pas accueillantes, cela fait « tristounet ».

1-4 L'EREA du point de vue des personnels

Il comprend au niveau de l'équipe de direction : 1 directrice, 1 chef des travaux, 1gestionnaire, 1 coordonnateur des services éducatifs et 1 coordonnatrice vie scolaire.

Secteur administratif : 1 secrétaire administrative, 1 secrétaire de gestion

Secteur enseignement : 5 PLC (dont une documentaliste), 12 PLP dont 1 stagiaire, 6,5 PE spécialisés, 1 AVS

Secteur éducatif : 17 PE éducatif

Secteur vie scolaire : 2,5 assistants d'éducation, 1CUI

Secteur médico-social : 1 infirmière, 1 assistante sociale, 1 co psy, 1 psychologue point d'écoute

Secteur TOS : 2 agents d'accueil, 3 agents maintenance, 6 agents entretiens des locaux, 6 agents de restauration, 1lingère.

L'urgence de la situation se situe au niveau des risques psychosociaux entre les personnels.

EREA du point de vue des personnels :

Le besoin de dire sa souffrance, son impossibilité de continuer à travailler dans un tel contexte est l'élément 1er à retenir. 36 personnels sont venus témoigner

- La liste des occurrences liées au mal-être est impressionnante (tout est formulé au masculin par facilité d'écriture) : peur (de venir travailler) – (nous sommes déstabilisés, humiliés, dénigrés, culpabilisés, remis en cause, agressés, méprisés, dévalorisés, stressés, blessés, en souffrance.
- Les expressions qui reviennent le plus : perte de confiance, pas de reconnaissance, pas de concertation mais également sentiment d'injustice et d'inégalité. *« Le chef des travaux achète la paix sociale des PLP avec des HSE », « Jalousie des PE / à l'ISOE, des 18h, les périodes de stage et le nombre d'élèves (8 en CAP) »*. Les expressions de clivage, de clan, de cour apparaissent plusieurs fois.
- Concernant le rapport au travail : *« on se sent démuni, impuissant. On travaille toujours dans l'urgence, ça change tout le temps, il y a toujours des nouveaux trucs chaque vendredi ».*
- Deux fois apparait la notion de crainte, de retour de bâton suite à la visite du CHSCT-SD.
- Des personnels considèrent qu'ils ne peuvent pas exercer leur travail et les missions qui leurs ont été confiées correctement, sont empêchés de travailler soit parce qu'ils assument une charge de travail importante (qui dépasse leur champ de compétence), soit parce qu'ils sont mis de côté.
- Des personnels sont en souffrance à la fois du fait de fortes pressions hiérarchiques ressenties à quelque niveau que ce soit mais aussi dues aux tensions et rivalités entre les différentes catégories de personnel.
- Le climat de tension au sein de l'établissement a des répercussions sur la vie personnelle, familiale et médicale des personnels de l'EREA. Beaucoup de collègues ont rencontré le médecin de prévention et ont été à un moment donné en arrêt maladie en lien avec leur vie professionnelle.

Repérages des points de tension formulés par les personnels

1-4-1 Les changements d'horaire

Des points de tension ont été repérés, semblant être la conséquence :

- Du passage du début des cours les lundis de 9h à 9h30 avec comme conséquence la fin des cours du vendredi à 12h30 (ce qui empêche les élèves de déjeuner à la cantine vu les horaires des cars).
- De l'accueil d'élèves (combien… les chiffres vont de 2 à 14 ??) le lundi à 8h ce qui entraine un horaire impossible pour des PE éducation de 8h à 22h avec 5h30 de trous,

mais justifié par la directrice afin que les élèves le lundi matin soient accueillis par des personnels de l'EN et non par des agents territoriaux.

- De la modification des horaires de récréations sans concertation ni débat en conseil d'administration

1-4-2 Accroissement du travail administratif pour les enseignants et la vie scolaire

D'autres tensions semblent liées à la mise en place de procédures :

Mise en place de nombreux formulaires pour les sorties pédagogiques, pour les sanctions. Cela entraine le rejet de nombreux projets « qui ne sont pas dans les clous » et augmente le temps entre la décision d'une sanction et son exécution.

1-4-3 Coordination et pilotage de l'établissement

Des décisions concernant le fonctionnement de l'établissement semblent être incomprises (dates des réunions parfois déprogrammées avec souvent de nombreux changement d'ordre du jour, utilisation et hyper précision des fiches de poste). D'autre part, le positionnement des coordonnateurs reste un problème pointé à la fois par les coordonnateurs et par la Directrice.

1-4-4 Problèmes de communication

- La communication entre la direction de l'établissement et des personnels est ressentie comme autoritaire (qui ne tient pas compte de l'existant et qui impose sans discussion de nouvelles règles ou procédures) et clivante (qui met en opposition différentes catégories de personnels).

  La communication entre les personnels semblent être là aussi difficile et crée des incompréhensions sur les rôles respectifs (coordonnateurs, secrétaires administratifs…).

  Les décisions de validation ou non validation des projets pédagogiques et leurs conséquences semblent être incomprises.

- Dialogue entre secrétaire administratif / PE éduc à propos des tâches et attitude à la cantine.
- Dialogue infirmière /PE éduc en particulier lors des moments de « protocole d'urgence ».
- Dialogue entre les PLP ateliers et les PE

2° – Préconisations du CHSCTD de l'Oise résultantes du contexte et de la visite effectuée

La gravité des faits montre qu'il y a urgence à mettre des préconisations tendant à diminuer les risques psychosociaux.

Il semble que viennent s'ajouter des craintes concernant l'avenir de l'EREA et la volonté de la Direction de changer l'organisation de l'EREA.

Le témoignage d'un PE en classe rend légitime cette question : « jusqu'à l'an dernier, nous étions des gens sérieux, encensés, or on ne fait plus rien de bon du jour au lendemain ».

Le niveau de défiance est tel que les réunions ne peuvent plus être sereines.

Le point positif sur lequel s'appuyer, est que tous même s'ils se disent fatigués, affirment aimer leur métier à l'EREA.

2-1 En direction de la collectivité territoriale

Après vérification et précisions à apporter par le gestionnaire, communiquer la liste des anomalies recensées au point 1-3 pour faire les travaux nécessaires.

2-2 En direction de l'autorité académique

2-2-1 Rédaction d'un courrier à l'ensemble des collègues pour les rassurer sur la prise en compte de leur professionnalité, de leurs missions dans le respect des champs professionnels.

2-2-2 Nomination d'un médiateur type MGEN (sans rapport hiérarchique et compétents sur la gestion des conflits) et d'un médiateur ayant des compétences dans le secteur de l'ASH.

Ce ou ces médiateurs pourraient intervenir sur un temps limité dans les différentes réunions de synthèse et de coordination du vendredi ainsi que lors des réunions d'élaboration du projet éducatif de l'établissement.

2-2-3. Diagnostiquer la situation pour les besoins d'un service infirmier plus efficient à partir d'une demande faisant état d'un manque de moyens en personnel.

2-2-4 Favoriser l'accès à la formation afin de permettre une stabilisation pour diminuer la situation de précarité.

2-3 En direction des équipes de l'EREA

Créer des moments de dialogue et d'échanges en présence de médiateurs. La fréquence, le moment et le lieu étant à décider en concertation.

Thierry Patinet

Secrétaire du CHSCTD de l'Oise