



**AVIS EMIS PAR LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
MINISTERIEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

Réunion du 29 novembre 2017

AVIS	SUITES DONNEES PAR L'ADMINISTRATION
<p>Avis n°1</p> <p>A cette rentrée, l'annonce brutale de 23 157 suppressions d'emplois aidés dans l'Education nationale a eu des répercussions immédiates dans les écoles, établissements et services où les contractuels en CUI-CAE interviennent sur de nombreuses missions et participent au bon fonctionnement du service public.</p> <p>Aide à la direction et au fonctionnement de l'école, accompagnement des élèves en situation de handicap, appui éducatif ou en renforcement sur certains services (restauration, entretien des locaux, entretien des espaces verts, services administratifs...), les secteurs dans lesquels ont été recrutés des bénéficiaires en contrats aidés sont nombreux.</p> <p>Le CHSCTMEN dénonce les conditions de fin de contrat imposées aux salariés menant à une perte d'emploi et à un retour au chômage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - licenciement alors que le contrat a été signé en fin d'année dernière ou en début d'été ; - délai de prévenance de 15 jours, sans possibilité d'anticiper la fin de l'emploi ; - non renouvellement de contrat alors que les droits n'ont pas été épuisés (embauche de moins de 24 mois, reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, dérogation possible pour les plus de 50 ans ou 58 ans) ; - licenciement sans avoir reçu de formation professionnelle permettant une réinsertion dans l'emploi ou au cours d'une période de formation. <p>Ces fins de contrat brutales sont sources de RPS et de désarroi profond chez des personnels</p>	<p>Pour faire face à la sous-budgétisation des contrats aidés en loi de finances pour 2017, le gouvernement a été amené à réduire leur nombre. Le contingent pour l'éducation nationale a été revu à 50 000 contrats. Il s'agit de la plus forte enveloppe de tous les ministères. Elle représente 40 % de l'enveloppe globale de contrats aidés à la rentrée 2017, alors que le ministère employait 24 % des contrats aidés en 2016.</p> <p>Recentrés sur les publics les plus éloignés du marché du travail et là où ils sont les plus nécessaires à la cohésion sociale et territoriale, les moyens mobilisés sont prioritairement destinés, pour l'éducation nationale, à l'accompagnement des élèves en situation de handicap.</p> <p>Les autres priorités concernent les secteurs d'urgence en matière sanitaire et sociale, l'outre-mer et les communes rurales.</p> <p>Pour le ministère de l'éducation nationale, ce sont 50 000 contrats aidés qui sont maintenus à la rentrée 2017, prenant ainsi en considération la priorité accordée à l'accompagnement des élèves en situation de handicap qui, par ailleurs, a bénéficié à cette dernière rentrée de 1 351 créations d'emplois d'AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) en</p>

souvent éloignés de l'emploi et contraints à trouver de nouvelles organisations de vie, tant personnelles que professionnelles.

Le CHSCTMEN alerte sur la dégradation des conditions de travail que la suppression des emplois aidés entraîne dans les écoles, les établissements et les services :

- alourdissement des tâches et de la charge de travail des personnels ;
- dégradation des conditions d'hygiène et de sécurité des établissements ;
- atteintes aux conditions de scolarisation des élèves et d'accueil du public ;

Les suppressions des emplois aidés ont des conséquences désastreuses sur les missions de service public dans leur ensemble et conduisent à la disparition de certaines d'entre elles. Les conséquences pour les élèves, le public et les personnels sont nombreuses.

Le CHSCTMEN demande que des solutions pérennes soient trouvées rapidement, à la fois pour le réemploi des personnels et la création d'emplois statutaires, mais aussi pour la stabilité des missions exercées dans les écoles, établissements et services, participant au bon fonctionnement du service public.

complément de la transformation de 11 200 CUI (contrats uniques d'insertion) en 6 400 ETP (équivalent temps plein) d'AESH.

De plus, à la rentrée 2018, sont prévues, outre la transformation d'une nouvelle tranche de 11 200 contrats aidés en 6 400 emplois d'AESH, la création directe de 4 500 emplois d'AESH.

Depuis 2016, le ministère de l'éducation nationale offre à 11 200 contrats aidés par an une possibilité d'insertion sur des emplois d'AESH.

Ainsi, les contrats aidés AVS (auxiliaires de vie scolaire) sont aujourd'hui les seuls à assurer à leurs titulaires une insertion professionnelle à l'échéance des deux années du contrat. A l'issue de celui-ci, ils peuvent être recrutés en qualité d'AESH, en contrat à durée déterminée les six premières années, puis en contrat à durée indéterminée à partir de la septième année.

Des consignes ont été données aux académies afin qu'il n'y ait pas de baisse de la rémunération au moment de la transformation des CUI en AESH. Le CUI ne pouvait dépasser une durée de deux ans et toutes les personnes qui ont effectué les deux ans, et qui ont donné toute satisfaction, ont été recrutées en qualité d'AESH.

Par ailleurs, la DGESCO travaille avec les MDPH (maisons départementales des personnes handicapées) pour faire augmenter la proportion de prescriptions mutualisées et ainsi limiter la dispersion des contrats.

Enfin, le secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées doit conduire un chantier de rénovation de l'accompagnement des élèves en situation de handicap scolarisés, en relation étroite avec le ministère de l'éducation nationale. Il est notamment prévu d'assouplir les conditions de recrutement des AESH, en les ouvrant à d'autres compétences, et en facilitant l'accès à ce statut pour les emplois aidés d'ici à 2019.

La circulaire n° 2017-0589 du 31 juillet 2017 laisse cependant ouverte la possibilité de renouveler des contrats aidés en assistance aux directeurs d'école, pour certains directeurs d'école ne bénéficiant pas de décharges hebdomadaires.

Le soutien apporté aux directeurs d'école ne se limite en effet pas à la mise à disposition d'agents en contrats aidés. Il prend la forme d'un régime de décharges d'enseignement dès 4 classes pouvant aller jusqu'à des décharges complètes, ainsi que les revalorisations successives de l'indemnité de sujétion spéciale et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves.

	<p>Pleinement conscient que les directeurs d'école doivent pouvoir consacrer le maximum de temps aux élèves, à leurs familles ou à l'animation du travail collectif, le ministère a mis en œuvre un plan d'actions de simplification et d'allègement des tâches des directeurs d'école.</p>
<p>Avis n°2</p> <p>Le CHSCT M du 29 novembre 2017 a pris connaissance du projet d'arrêté ministériel sur le télé-travail.</p> <p>Le CHSCT Ministériel confirme que cet arrêté doit décliner au Ministère de l'Education Nationale les dispositions du décret 2016-151 et notamment préciser les points listés dans l'article 7. Le CHSCT Ministériel rappelle qu'un arrêté ne peut pas être en retrait par rapport à un décret.</p> <p>Il rappelle que l'article 6 du décret prévoit que « <i>L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.</i> »</p> <p>En conséquence, le CHSCT Ministériel considère que la formulation proposée au premier alinéa de l'article 6 du projet d'arrêté doit être revue.</p> <p>Concernant l'article 6 du projet d'arrêté, le CHSCT Ministériel considère que ce n'est pas l'agent en télétravail qui peut être garant de la conformité de l'installation électrique de son logement. Le CHSCT Ministériel rappelle que selon les termes du décret, « le chef de service (...) apprécie (...) la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur ».</p> <p>Concernant la santé et la sécurité au travail, le CHSCT M demande que soit spécifié dans l'arrêté, à l'article 8 par exemple, que les dispositions législatives et réglementaires concernent aussi les conditions de travail (et pas uniquement la sécurité et la santé), et que notamment, l'analyse de la charge de travail en télétravail doit pouvoir être menée par les CHSCT.</p> <p>Le CHSCTM demande que soit précisé que l'agent en télétravail à domicile bénéficie de la même couverture que les autres agents en matière d'accident de service.</p>	<p>Le projet d'arrêté a été examiné préalablement en groupe de travail du CHSCTMEN, le 8 novembre 2017.</p> <p>Les représentants du personnel ont fait parvenir à la DGRH le 9 novembre dernier trois propositions d'amendements, concernant les articles 6, 7 et 8 du projet d'arrêté. Deux d'entre elles ont été retenues et figurent dans le projet d'arrêté envoyé aux représentants du personnel avec les convocations à la séance plénière du 29 novembre 2017. L'amendement proposé à l'article 6 n'a en revanche pas été retenu.</p> <p>Il n'a pas été possible d'apporter en séance des éléments de réponse sur de nouvelles demandes d'amendement, qui n'avaient pas été examinées préalablement en groupe de travail ni transmises à l'administration avant la réunion du CHSCTMEN.</p> <p>Il a été précisé aux représentants du personnel de présenter les amendements qu'ils jugeront opportuns au projet d'arrêté qui leur sera adressé en prévision de la consultation prochaine du comité technique ministériel de l'éducation nationale.</p> <p>Cette information a été communiquée de façon utile en amont de la réunion du Comité technique ministériel de l'éducation nationale (CTMEN) qui va examiner le projet d'arrêté de mise en oeuvre du télétravail.</p>
<p>Avis n°3</p> <p>Considérant que l'institution du jour de carence pour les fonctionnaires a des conséquences néfastes pour la santé des agents, Considérant le bilan tiré par le Ministère de la Fonction Publique de l'expérience menée en 2011 et 2012 (*) et publié au JO du Sénat le 28 mars 2013,</p>	<p>Le rétablissement du jour de carence en cas d'arrêt maladie des agents des trois versants de la fonction publique, à compter du 1^{er} janvier 2018, figure à l'article 48 du projet de loi de finances pour 2018.</p>

le CHSCT demande l'abandon de cette mesure pour les raisons suivantes :

- la sanction financière qui accompagne le jour de carence amène de très nombreux collègues à se rendre – malades - sur leur poste de travail ;
- l'absence de suivi médical pour les agents ne permet pas à l'administration de prendre en compte les maladies contractées en service qui doivent être exonérées de jour de carence ;
- il en va de même pour les maladies professionnelles qui ne font l'objet d'une déclaration que dans une minorité de cas et ce en raison de l'absence de visites médicales systématiques et l'absence d'information sur la procédure ;
- enfin la sous-déclaration d'accidents du travail est une double peine pour les agents (accident ET jour de carence). »

() : Réponse du Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique publiée dans le JO du Sénat du 28/03/2013 - page 1028*

Le Gouvernement a décidé d'abroger la journée de carence dans la fonction publique mise en place par le précédent Gouvernement dans le cadre de la loi de finances pour 2012. « Un an après la création du jour de carence, un premier bilan du dispositif a été établi et démontre que le jour de carence n'a pas les effets que l'ancien Gouvernement escomptait : En termes d'équité : plus de deux tiers des salariés du privé bénéficient d'une prise en charge des jours de carence en application d'une convention de branche ou d'entreprise. Le jour de carence dans la fonction publique a lui privé de toute rémunération 100 % des agents publics pour le premier jour de leur arrêt maladie ; En ce qui concerne un éventuel recul de l'absentéisme, dont les dernières statistiques publiées par le ministère du travail prouvent qu'il n'est pas plus important dans le secteur public que dans le secteur privé, les effets ne sont pas démontrés : le nombre de congés maladie est resté quasi stable à l'État en 2012 et plus des deux tiers des agents ayant eu un jour de carence n'ont eu qu'un arrêt maladie dans l'année. Il n'est pas mis en évidence de recul significatif généralisé des arrêts de courte durée entre 2011 et 2012 : la proportion d'agents en arrêt court est passée de 1,2 % à 1,0 % dans la fonction publique de l'État, de 0,8 % à 0,7 % dans la fonction publique hospitalière mais est restée stable dans la fonction publique territoriale à 1,1 %. Si chez certains employeurs, le nombre d'arrêts a pu diminuer, on observe aussi un allongement de la durée des congés maladie ; Les économies budgétaires sont quant à elles bien moins importantes que prévues : la mesure a rapporté 60 M€ à l'État alors qu'elle avait été évaluée à 120 M€ ».

La décision d'introduire cette disposition dans le projet de loi de finances relève de l'autorité gouvernementale.

Cette mesure transversale aux trois fonctions publiques étant portée par le Ministre de l'action et des comptes publics, l'avis voté lors de la réunion du CHSCTMEN du 29 novembre 2017 lui est en conséquence transmis.