

Rapport d'enquête du CHSCT-CD31 : conditions de travail à l'EREA de Muret

Réunion du CHSCT du 16 juin 2015

1-Présentation de l'établissement

1-1- Caractéristiques générales : L'EREA est un établissement adapté mixte. L'encadrement des élèves est assuré par 24 professeurs (PE spécialisés, PLC, PLP et contractuels), 10 PE éducateurs (PE spécialisés ou non), un CPE avec des AED, un documentaliste (un mi- temps), un directeur, un intendant, un chef de travaux, des personnels administratifs de l'Education Nationale, des personnels techniques du Conseil Régional.

1-2- Au niveau pédagogique. L'EREA fonctionne avec deux parties distinctes : collège avec 6 divisions et la partie lycée avec 4 divisions. L'établissement prépare à plusieurs CAP et CAPA.

1-3- Public accueilli

Nombre d'élèves : 130

Internes : 48 cette année

Les catégories socioculturelles défavorisées sont surreprésentées (responsables légaux des élèves), ce qui implique pour l'établissement une importante problématique sociale et économique à gérer.

Un internat éducatif.

1-4- Locaux. Les locaux sont constitués de plusieurs bâtiments répartis dans l'enceinte de l'établissement. On note la séparation physique du bâtiment de l'internat et de celui des salles de classes « générales », qui contient aussi les bureaux de la direction.

2-Éléments de contexte et saisine du CHSCT-SD31

2-1- Inquiétude de l'équipe de PE éducateurs (PEE) quant à son avenir professionnel et l'avenir de la spécificité de la structure EREA avec son l'internat éducatif.

Problème des remplacements de PEE absents (maladie ou autre absences autorisées) qui s'est accentué pendant l'année 2013-2014

Grève reconductible fin janvier-début février 2014

- En septembre 2013, la parution du rapport Jouault préconisant « *la transformation des emplois de PE éducateurs en moyens d'assistant d'éducation* », alors que ce même rapport reconnaît l'efficacité du dispositif « *Les EREA parviennent à faire réussir mieux que l'attendu et sont des espaces de prévention du décrochage.* » inquiète vivement l'équipe des PE éducateurs quant à son avenir professionnel, et l'avenir de la spécificité du dispositif EREA.

A la même époque, demande de Madame la Rectrice à l'équipe de pilotage académique des EGPA de mener une «analyse de pratiques» des EREA de l'académie et notamment sur la plus-value des internats éducatifs.

- Le 6 janvier 2014, le directeur convoque une assemblée générale des personnels (PE, PLP, PE éducateurs) et annonce la perspective pour la rentrée 2014, du remplacement des postes de PE éducateurs par des AED. Le directeur suggère à l'équipe de monter un dossier argumenté justifiant la présence de PE éducateurs, l'équipe pourrait ainsi éventuellement sauver 5 postes.

- En janvier une dotation exceptionnelle de 20h d'AED est accordée par les services de la direction académique, pour le remplacement de professeurs éducateurs sur les missions de nuit.

- Le 27 janvier un Conseil d'Administration exceptionnel valide le recrutement d'un AED ayant vocation à assurer les remplacements sur les missions de nuit de 2 PEE en arrêt-maladie depuis plusieurs mois et non remplacées.

- Suite à ce CA, l'équipe de PE éducateur se déclare en grève.

- Le 28 janvier, l'équipe adresse un courrier à Madame la Rectrice, l'informant de son engagement dans un mouvement de grève reconductible dans un climat interne très dégradé. L'équipe sollicite une audience, afin d'exposer sa situation au sein de l'EREA et rechercher des solutions acceptables (annexe 1). Le mouvement de grève sera suspendu le 3 février.

2-2- Historique de la saisine du CHSCT par l'équipe des PE éducateurs de l'internat.

- La 1ère alerte a été présentée au CHSCT-SD31 du 27 février 2014 (cf annexe 2),
- 1er avril 2014, une audience avec les représentants de l'IA DASEN préconise une médiation visant une réflexion sur les Emplois du Temps (EdT) à réélaborer de façon concertée et réfléchir à une gestion claire des problèmes de remplacement. L'IEN ASH est sollicitée par l'équipe de PE éducateurs pour médiatiser et permettre ce travail de réflexion entre l'équipe de PEE et le directeur, mais cette demande est restée sans réponse.
- 2ème alerte le 9 juillet 2014 (cf. annexe 3), le CHSCT-SD31 vote une résolution mandatant une délégation d'enquête paritaire.

2-3- Points signalés lors des 2 alertes en CHSCT-SD31 :

- Organisation du travail problématique au niveau de l'internat ; des changements imposés sans concertation dans l'organisation de l'internat, des EDT inéquitables et discriminants pour le personnel féminin,
- Conditions matérielles problématiques pour les internes (draps et chauffage) ,
- Une gestion des projets autocratique et une organisation pédagogique non concertée, (les projets, les temps de soutien et d'accompagnement scolaire par les PE éducateurs, la gestion des élèves dans des situations conflictuelles)
- Les relations sociales et le climat ; sentiment d'un manque de respect, climat de suspicion permanent, propos dépréciant et discréditant certains personnels, défaut de politesse, division du personnel, tentative de refus de prise de poste pour un personnel enceinte.
- Accident du travail, longs arrêts maladie pour deux PE éducateurs..

3- Méthodologie et démarche de l'enquête

3-1- Recueil des données

- Projet de l'établissement 2012-2015 (annexe 4).
- Recueil d'informations sur l'établissement ; DUER, registre santé sécurité. (Le DUER n'était pas rédigé au moment de l'enquête)
- Emplois du temps de l'année en cours et les 3 années précédentes.
- Mobilité et arrêts de travail sur les 3 dernières années.
- Élaboration d'un questionnaire commun d'entretien individuel (annexe 5)
- Questionnaire Karazek que chaque personne pouvait remplir à l'issue de l'entretien (annexe 6)
- Visite de l'établissement (aspect typologique) le 25/09/2014
- Entretiens individuels de PE, PLC, personnels administratifs, direction, encore en poste ou ayant mutés ces 3 dernières années, agents territoriaux qui ont souhaité participer, les IEN ASH et IEN technique. Les entretiens se sont déroulés le 25/09/2014, le 14/10/2014, sur le site de l'EREA et sur le site de la cité administrative les 14 janvier et 26 février 2015 pour les personnels ayant mutés et les IEN.
- 28 personnes auditionnées** (22 les 25/09 et 14/10, les 2 IEN ASH et 3 anciens PE en poste entre 2009 et 2013, l'IEN technique le 26 février)
- 11 personnels, n'ayant pas participé aux auditions, ont adressé des contributions écrites. Deux d'entre eux, n'étant plus dans l'établissement, ont formulé qu'évoquer cette période de vive voix était trop difficile. Durant cette année 2015, et après les entretiens, des personnels en poste à l'EREA ont adressés des contributions écrites au secrétaire du CHSCT-SD31, afin de témoigner de relations les mettant à mal, avec le directeur.

3-2- Identification des unités de travail (UT)

Nous nous sommes appuyés sur une analyse de la problématique à partir des indicateurs de Gollac, incluant la notion d'unités de travail.

Rapport Gollac: http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_ouils_de_la_GRH/RPS-Indicateurs-2014.pdf

Nous avons identifié cinq unités de travail dans l'établissement :

- L'internat
- Les services techniques
- L'enseignement général et professionnel adapté (EGPA)
- La direction de l'établissement
- Les services départementaux et académiques

4- Analyse et évaluation des facteurs de risques professionnels

En croisant le matériel recueilli entre les différentes unités de travail et en identifiant les facteurs récurrents.

4-1 Exigences du travail à l'EREA de Muret

- Résultats du questionnaire Karasek : Le questionnaire met en évidence une forte demande psychologique pour 61% des personnels et une forte latitude décisionnelle pour 69,2% des personnels. Ce qui situe majoritairement les personnels Education Nationale avec un profil "actif" dans le contexte de travail, selon le modèle de Karasek.
Il est à noter que 73,3% des personnels E.N. bénéficient (selon ce modèle) d'un faible soutien social dans ce contexte de travail. (cf annexe 6)
- Par ailleurs, la plupart de nos interlocuteurs ont décrit la forte implication professionnelle et émotionnelle que nécessite le travail avec le public accueilli à l'EREA. Les enseignants « qui arrivent par hasard ne tiennent pas une année »

4-2 Relations entre les unités de travail

Direction/Enseignement général adapté et professionnel.

- Disposition géographique : on constate une proximité puisque la salle de professeurs et les bureaux de la direction sont au même étage, situés l'une à côté des autres.
- Relations sociales : pour la majorité des personnels de l'unité « enseignement général et professionnel adapté », les relations sociales avec la direction ne posent pas de problèmes. De même, la majorité se sent soutenue par la direction. La plupart des PLP indiquent qu'il est possible de discuter professionnellement avec le directeur.
- Cependant, plusieurs notent les difficultés à communiquer du directeur qui peut être maladroit et parfois tranchant en public. Un PLP parle de « manque d'empathie » en faisant référence à une situation individuelle difficile. Il est témoigné également de reproches de la direction dans l'exercice du droit syndical.

Enseignement général et professionnel adapté/Internat

- Disposition géographique : les deux unités se situent dans des bâtiments différents. Cette séparation physique des deux unités semble jouer un rôle entravant les relations entre les deux unités de travail. Ainsi, les PEE se rendent très rarement dans la salle des professeurs de l'EGPA, et inversement.
- Séparation temporelle : « l'externat s'occupe du jour et l'internat de la nuit ».
- Pas de système de transmission quotidien institutionnalisé entre l'unité « de nuit et l'unité « de jour ».
- Des réunions formelles d'échanges et de synthèse à propos des élèves ont été mises en place par la direction actuelle, mais elles sont difficiles à identifier dans l'organisation (une fois toutes les trois

semaines?), posent des problèmes d'efficacité (observation des cas des élèves par ordre alphabétique) et leurs horaires, notamment, ne permettent pas à tous les enseignants concernés d'y participer. Les autres échanges se font de temps en temps, le plus souvent de façon informelle. Ce manque de communication et d'échange semble conduire chaque unité à vivre dans un certain quant-à-soi.

- Cette « séparation » pose aussi des problèmes pour le travail personnel des élèves le soir à l'internat. La mise en place de l'ENT a aplani cette difficulté.
- Méconnaissance du travail et regard souvent négatif de l'unité «EGPA » envers l'internat : souvent, ils ne connaissent pas précisément la teneur du travail effectué par les PEE.
- Un seul PEE assure des cours (depuis plusieurs années), dans le cadre de l'enseignement général adapté.
- Peu de liens dans des projets communs.
- Difficulté du travail en commun. Par exemple, tentative de la direction d'instaurer une remédiation assurée par les PEE pendant les cours pour extraire les élèves en difficulté : soit mauvaise diffusion de l'information, soit organisation pas adaptée... les PEE attendent des élèves qui ne viennent pas.

Direction/Services techniques

- L'autorité sur les plannings et l'organisation du travail des ATSS semblent confiées à un « agent-chef » sans véritable regard de la direction sur cette organisation.
- Cas d'un agent en RQTH qui devrait bénéficier d'un aménagement de poste sans que ce soit le cas. Problème signalé au gestionnaire et au directeur sans que cela soit pris en compte.
- Manque d'un point d'eau pour se laver les mains. Problème d'hygiène dans des colonnes où viennent mourir des pigeons. Problème signalé plusieurs fois sans véritable changement.
- Problèmes non-inscrits dans le Registre Santé Sécurité au Travail.

Direction/Services départementaux et académiques

- Le directeur de l'EREA est lui aussi dans une situation difficile notamment en raison de son fort investissement dans son travail (Il a assuré seul un certain nombre de surveillances de nuit à l'internat pendant le mouvement de grève).
- Absence de réponse écrite claire aux courriers de la direction sur la question des remplacements.
- Il semble en outre qu'une maladresse lors de la visite du ministre Kader Arif en 2014 (il ne serait pas passé par la voie hiérarchique pour préparer cette visite) lui porte préjudice auprès des plus hautes autorités de l'académie.

Direction/Internat

- a) Les relations sociales sont très dégradées entre la direction et l'équipe de l'internat et, plus particulièrement, entre la direction et certains PEE :
 - Le directeur ne les salue plus, détourne le regard en croisant certains PEE, refuse en public de leur serrer la main. Ce défaut de civilité s'est accentué après le mouvement de grève de 2014.
 - Certains PEE ont le sentiment que leur travail est constamment sous surveillance de la direction pour y déceler des failles. Par exemple : le directeur circule dans l'internat sans chercher à signaler ni expliquer sa présence ni faire de retour de ses visites auprès des PEE en activité avec les élèves. Ces visites sont ressenties comme une « inquisition permanente »
 - Certains PEE, ont le sentiment que le directeur veut les pousser à la « faute » par ses attitudes récurrentes de dénigrement, de non respect de leur place professionnelle. L'un d'entre eux a pensé à porter plainte.
 - Le directeur dénigre le travail et émet des jugements de valeur sur certains PEE en leur absence, en réunion, auprès d'autres personnels de l'établissement, auprès des nouveaux PEE en début d'année, pendant une équipe éducative en présence de parents. Il tente de dissuader certains enseignants, et nouveau PEE, de travailler avec certains PEE anciens qu'il dit juger « pas fiables ». Cette forme de division des personnels engendre du mal être tant au niveau des « nouveaux » que des « anciens ».
 - Il est témoigné que la première année de fonction du directeur, le thème récurrent de

« gabegie » apparaissait dans ses propos, pour caractériser le travail et l'organisation du service de l'internat. L'équipe a ressenti une dépréciation systématique de l'existant, qui avait fait ses preuves les années précédant son arrivée.

- Des formations ponctuelles à destination de certains PEE inscrits en candidats libre au CAPA-SH option F leurs sont refusées, de même pour les demandes de participation aux mercredis de l'ASH. Selon ces PEE, il était possible de modifier ponctuellement l'organisation du service de l'internat, pour leurs permettre de suivre ces temps de formations (2012-2013)

b) Le travail des PEE est de plusieurs manières « empêché » :

- Décisions prises par la direction sans concertation :
 - Rentrée 2012-2013 : suppression des dortoirs « verticaux » (organisation des dortoirs en mélangeant des élèves d'âges différents. Expérimentation approuvée par la direction précédente et jugée très positive par l'équipe des PEE)
 - Mars 2013 : modification de l'organisation des emplois du temps (EdT) des PEE. La direction supprime le principe d'une « nuit flottante », assurée chaque semaine en rotation par un(e) PEE différent(e).
Des EdT sont imposés avec 2 nuits hebdomadaires 'pondérées à 3h dans l'EdT) :
2012 : 2 nuits pour un PEE et une PEE suite à un arrangement interne entre 2 PEE (au départ 2 nuits pour 2 PEE femmes).
2013 : 2 nuits pour 2 PEE femmes.
Ces EdT sont perçus comme inéquitable, une des PE concernée témoigne de l'impact sur sa vie sociale et familiale.
EN oure, ces nouveaux EdT ne rendent plus possible les réunions de dortoir, des élèves avec l'ensemble de leurs éducateurs référents. Ces réunions étaient un temps important en termes d'action éducative auprès des jeunes.
 - Suppression des fiches-navettes et du livret d'internat, fruit d'un travail d'élaboration interne de « Recherche action », initiée par le précédent directeur de l'EREA et validé par l'IEN-ASH.
 - Changement d'organisation de l'aide aux devoirs
 - Changement de destination (et de serrure) de trois salles du bâtiment de l'internat sans prévenir les personnels concernés (PEE). Salles désormais louées au GRETA.
 - Septembre 2015 : décision de retirer un véhicule à l'internat pour l'attribuer aux agents.
 - Obligation désormais pour les élèves de l'internat d'apporter leurs draps (ce qui a entraîné des problèmes d'hygiène : un cas de gale).
 - Changement des serrures du portail qui permet d'accéder à un terrain de sport. Désormais seuls les Educateur Principaux en ont la clé.
 - Hébergement des élèves étrangers du projet Commenius dans le dortoir de l'internat, sans concertation préalable sur le plan éducatif (fonctionnement du dortoir, les règles en vigueur...) Les PEE éducateurs ont du gérer 2 groupes distincts avec des règles différentes pour chacun et les tensions que cela a pu entraîner.
 - Promotion de certains projets/Abandon d'autres sans explications.
- Gestion des projets au sein de l'EREA
 - Le directeur est reconnu par tous comme un bon « chercheur de financements » pour les projets de l'EREA.
 - Le directeur a une expérience sur 7 projets comménius, et dispose du « carnet d'adresse » nécessaire.
 - Incompréhension de nombreux personnels (Internat etEGPA) sur l'importance accordée à certains projets, par exemple les projets Commenius, qui ne concernent souvent que très peu d'élèves. 8 élèves à Venise (les mêmes sur 2 ans), une classe de 3ème, un projet concerne 4 élèves cette année. Ceci est ressenti par les PEE mais aussi certains PLP comme une recherche de « projets vitrines » ne bénéficiant qu'à peu d'élèves au

détriment de l'efficacité pédagogique.

- Par ailleurs, les projets mis en place par les PEE sont aujourd'hui largement « oubliés » ou rejetés, y compris des projets en place depuis plusieurs années. Ainsi, un projet éducatif « voile » existant depuis plusieurs années n'est pas reconduit à la rentrée 2014, sans explication. Le directeur reproche aux PEE de ne pas produire suffisamment d'écrits.
- Certains PEE ne comprennent pas ce que deviennent les projets écrits transmis au directeur, et dont ils n'ont aucun retour.
- Le directeur confie des projets importants à des enseignants de son choix, souvent nouveaux dans l'établissement, en ne tenant pas compte de projets déjà existants dans le même domaine ou en omettant d'en parler au nouvel enseignant. (Par exemple le projet « Opéra » à la rentrée 2013 promu par la direction sans prise en compte des projets autour de la musique existant déjà dans l'établissement).
- Il est ressenti par les PEE, mais aussi par certains PLP, que la direction accorde beaucoup plus d'intérêt et d'appui aux projets qu'il a lui-même initiés qu'aux autres projets de l'établissement. « Je ne participe pas, débrouillez-vous » à propos d'un projet dont il n'est pas l'initiateur.

c) Des conflits de valeurs et de culture professionnelle s'expriment nettement entre la direction et l'équipe des PEE :

- La direction insiste beaucoup sur la nécessité d'écrits institutionnels, notamment pour la mise en place de projets et la recherche de financements. Ainsi que sur la planification des activités éducatives. Les écrits produits par les PEE ne lui conviennent pas.
- La direction souhaite que le temps éducatif soit évalué dans le cadre du LPC, ce à quoi les PEE s'opposent.
- Opposition sur le dispositif de suivi du travail personnels des élèves dans le cadre de l'internat : la direction souhaite des études formelles avec regroupement des élèves dans des salles de classe. L'équipe des PEE a élaboré un système d'aide « à la demande », dans les dortoirs, où les élèves disposent de bureaux.
- Pour changer les pratiques existant, la direction s'appuie sur son expérience à l'EREA de Sisteron. Pour justifier la mise en place de différents dispositifs éducatifs, l'équipe de l'internat met en avant une pratique de « recherche-action », d'expérimentation et d'innovation qui font l'objet de réévaluations (dortoirs « verticaux » qui réunissent des élèves d'âges différents, fiches-navettes et livrets d'internat, divers projets culturels ou sportifs...). Le directeur ne semble pas d'accord avec ces réflexions et ces pratiques professionnelles, il les remet en cause de façon unilatérale, sans concertation préalable.
- Désaccord sur les principes qui doivent guider l'organisation des emplois du temps. Cette année, les EDT ont été élaborés par un PEE principal, en tenant compte d'une équité sur les nuits. Un principe de rotation sur cycle de 4 semaines, a permis une équité totale jusqu'à fin avril. De nouveaux EDT devait être proposé pour la dernière période afin de prendre en compte la particularité des mois de mai et juin.
- Désaccord sur la surveillance du dortoir des filles. La direction veut que ce dortoir soit toujours surveillé par des PEE de sexe féminin, ce qui engendre de lourds déséquilibres d'emploi du temps. De plus, pour les PEE femmes concernées, cette vision ne favorise pas la perception du professionnalisme du personnel féminin par les internes garçons. Ce professionnalisme devant s'exercer non pas en fonction du genre mais des missions. Pour une des PEE concernées, ceci est ressenti comme une forme de discrimination sur le plan professionnel.
- Désaccord sur la façon de gérer les remplacements d'absences de PEE : en l'absence de remplaçant mandaté par l'institution, les PEE acceptent d'effectuer ces remplacements en étant payés en HSE dans la mesure du possible. C'était la pratique en place avant l'arrivée de la direction actuelle.

La direction considère :

- que le nombre d'HSE ainsi perçu par les PEE est trop important
- que cette pratique grève le budget en HSE de l'établissement : elles ne sont pas faites pour cela
- que cela peut générer une fatigue excessive pour les PEE
- que cette pratique est à la limite de la légalité : la direction demande une instruction écrite de sa hiérarchie pour la pratiquer. L'autorisation est donnée de façon orale mais pas écrite

Commentaire : ces conflits d'ordre professionnel devraient pouvoir être évoqués et aplanis dans le cadre de discussions professionnelles, ou chacun reconnaît à l'autre sa légitimité participer à cette discussion.

d) Manque de soutien de la direction dans l'activité professionnelle

- A une PEE qui a joint le beau-père d'une élève au téléphone, la direction reproche de ne pas suivre la procédure habituelle, sans prise en compte de l'urgence de la situation.
- Difficulté pour les PEE de joindre la direction en soirée : n'ont pas les numéros de portable.
- Il arrive au directeur d'intervenir auprès des élèves dans le cadre de l'internat, sans concertation avec les PEE au travail, sans respecter les procédures éducatives mises en place.
- Incompréhensions des PEE quant à la posture du directeur dans des situations d'incidents mineurs mais aussi plus importants, d'élèves en « crise ». Ces incompréhensions, le manque de concertation et de dialogue entre la direction et l'internat sont ressenties par les PEE comme un manque de cohérence et de crédibilité du cadre éducatif, particulièrement problématique dans ce type d'établissement.

4.3 Risques Psycho-sociaux au sein de l'unité « Internat »

Les entretiens nous ont permis de faire les constatations suivantes :

Les risques psycho-sociaux sont réels pour les PEE de l'établissement et ceci pour plusieurs raisons :

1. Les exigences psychologiques et émotionnelles dues au public accueilli sont les mêmes que pour tous les personnels de l'EREA. S'y ajoutent les exigences particulières des horaires de nuit irréguliers et de la gestion des internes sur ces temps de « vie quotidienne », en dehors des horaires de classe.
2. Alourdissement de la charge de travail due aux non-remplacements des absences de PEE en arrêt ou en formation.
3. L'unité de travail « internat » souffre d'un isolement vis à vis du reste de l'établissement : d'un point de vue physique (bâtiment indépendant) mais aussi en raison des a priori négatifs d'une partie des PLP et de la direction sur le travail effectué par les PEE.
4. De plus, plusieurs témoignages indiquent le discours régulièrement dénigrant de la direction visant le travail effectué à l'internat et visant personnellement et professionnellement certains des PEE travaillant à l'internat.
5. Manque de soutien de la hiérarchie pédagogique :
 - Demande de médiation de l'équipe de l'internat auprès de l'IEN-ASH sans réponse. L'IEN ASH précise que sa mission portait sur un travail de réflexion concernant l'adaptation des missions des PEE au public « d'aujourd'hui » accueilli à l'EREA. Mais aussi de trouver des solutions concernant le problème du remplacement. Pour l'IEN ASH il s'agissait de deux axes différents. L'IEN ASH insiste sur le fait qu'elle aurait reçu les personnels, concernant les personnels en souffrance, de façon individuelle, à leur demande.
 - Remarque désobligeante : lors d'une visite effectuée par un des IEN-ASH dans l'établissement. Celui-ci, sur le ton de la plaisanterie, a demandé aux PEE présents à l'internat si c'était bien ici le « poste des planqués ».
6. Incertitudes quant à l'avenir professionnel :

- Insistance de la direction pour que les postes de l'EREA soient des postes à profil.
- Volonté (non assumée) de la direction et/ou de l'institution de remplacer les PEE par des personnels précaires (AED) pour assurer la surveillance de l'internat en soirée et la nuit, au delà de la solution concernant le problème de remplacement de PEE absent.
- Demande de la Rectrice au groupe EGPA d'une étude portant sur les EREA de Midi-Pyrénées, et notamment sur « la plus-value des internats éducatifs ».

Conséquences psycho-sociales de cette situation

- Forte charge émotionnelle des entretiens avec les PEE, dont des pleurs pour 2 d'entre eux.
- Mutations. Sur les huit PEE ayant muté entre 2012 et 2014, sept ont été entendus par la commission ou ont adressé un témoignage écrit au secrétaire du CHSCT-SD31. Tous mettent en lien leurs conditions de travail à l'EREA, dont les relations avec la direction, et leur mutation. 4 PEE-femmes sur 5 de l'équipe de l'internat en poste durant l'année scolaire 2013-2014 ont muté ou demandé une délégation pour la rentrée 2014-2015.
- Arrêts-maladie. Nombre total de jours de CMO pris en 2013 et 2014 : 22 mois et 115 jours ont concerné 8 PEE. Dont 1 accident du travail. Document fourni par les services administratifs départementaux.
- Angoisse à venir travailler : concerne tous les PEE entendus par la commission.
- Un PEE nous a informé avoir pris rendez-vous avec le médecin de prévention pour faire le point sur son état de santé en lien avec la situation à l'EREA, et a interpellé la MGEN pour "soutien et conseil"

Evolution des conditions de travail

- Suite à la saisine du CHSCT (?) modification à la rentrée 2014 des EDT et organisation des dortoirs.
- Les problèmes de remplacement perdurent, le directeur est toujours en attente d'un écrit de sa hiérarchie sur l'octroi d'HSE spécifiques dans la mesure où les remplacements ne sont pas effectués par le service de remplacement de l'EN.

Avis du CHSCT-SD31

Au niveau du Rectorat

Le CHSCT-SD31 préconise que l'administration de l'Éducation Nationale :

1. Se donne les moyens de pourvoir au remplacement des PE éducateurs absents, par des personnels enseignants remplaçants, afin d'éviter une surcharge de travail préjudiciable pour la santé des personnels restés en poste. A défaut, l'administration doit informer par écrit la direction des moyens en heures supplémentaires dont il peut disposer pour assurer ces remplacements. Le directeur devra à son tour en informer l'équipe.
2. Mette en œuvre une clarification de la pondération horaire des diverses interventions des PE-Educateurs (nuits, cours hors internat, activités éducatives, synthèses...) afin qu'elles se déroulent dans les meilleures conditions pour les personnels.
3. Veille à la reconnaissance et au respect par les cadres de l'institution, y compris de l'ASH, de la qualité du travail mené à l'EREA de Muret (se traduisant notamment par les très bons taux de réussite aux examens...) et de « la plus-value » de ce type d'établissement, à laquelle l'internat, encadré par des PEE, contribue.
4. Accompagne l'établissement dans la recherche de modus vivendi entre la direction et l'unité de travail de l'internat afin de mettre au clair les attendus, les objectifs et les valeurs professionnelles de chacun.

Au niveau de l'établissement

5. Restaurer une attitude professionnelle de la direction dans ses relations avec tous les personnels de l'internat, basée sur la confiance, le respect et la reconnaissance de la valeur professionnelle.
6. Travailler sur les liens entre les différentes unités de travail de l'EREA : institutionnalisation

d'échanges professionnels, concernant tous les personnels, sur les élèves, les apprentissages, les attendus de chacun, etc. en prenant appui sur une reconnaissance mutuelle et une égalité de traitement.

7. Éclaircir les procédures de décision et de mise en œuvre des différents projets pédagogiques et éducatifs dans l'EREA permettant l'implication des différents personnels.

Avis généraux

8. Le CHSCT-SD31 réaffirme que la spécificité de la tâche d'encadrement de l'internat éducatif ne peut être accompli que par des personnels non-précaires, formés et qualifiés.
9. Dans ce cas de relations conflictuelles entre une direction et ses agents, l'incertitude quant à l'avenir professionnel des agents apparaît ici encore comme un facteur aggravant des tensions et le détonateur d'un mouvement social. Le CHSCT-SD31 souhaite attirer l'attention de l'administration sur les conséquences pour les personnels, y compris en termes de Risques Psycho Sociaux, des expérimentations ou anticipations locales de mesures en préparation au plan national.