

CHSCT spécial départemental de la Corrèze

COMPTE RENDU DE VISITE D'ÉTABLISSEMENT

Date de la visite : 30 janvier 2020

Établissement visité : EREA des Mille Sources à Meymac

Statut : Etablissement du 2nd degré

Membres de la délégation présents : Mme FULMINET (attachée d'administration représentant le DASEN - DSDEN 19), M. CHAMPETIER (secrétaire du CHSCT-SD 19), Mme AGNOUX (FSU), M. PAULY (SE-UNSA), Mme MARCHE (SGEN), Mme STAFFOLANI (conseillère départementale de prévention).

Membres de l'établissement présents : Mme COLOMB (proviseur)

Introduction :

Les membres de la délégation ont fait le choix d'axer la visite sur les personnels et le public accueilli plutôt que sur l'état des bâtiments et les registres réglementaires (ceci entrant plus dans le champ de l'inspecteur santé et sécurité au travail).

I- Présentation de l'établissement

L'EREA des Mille Sources est le seul établissement de ce type dans l'Académie de Limoges.

Il accueille 76 élèves (38 en collège et 38 en Lycée d'Enseignements Adaptés).

Les élèves du LEA sont répartis en 3 filières CAP : menuiserie, peinture et carreleur mosaïque.

Un internat éducatif fait entre autre la spécificité de cet établissement.

Des professeurs des écoles prennent en charge les élèves sur des ateliers éducatifs (de 17 h 30 à 19 h 00 les lundis, mardis et jeudis et de 13 h 30 à 19 h 00 le mercredi).

Les cours s'arrêtent le vendredi à midi afin de permettre aux élèves, venant de toute l'académie, de pouvoir rentrer dans leurs familles. Cette année, il n'y a aucun élève du département de la Creuse inscrit dans l'établissement (problématique des lignes de transport ?).

II- Les personnels

L'EREA voit se côtoyer divers corps de l'éducation nationale. Au niveau des enseignants, des professeurs des écoles (8) interviennent sur les enseignements généraux et des professeurs de lycées professionnels (11) sur les enseignements et ateliers professionnels.

Les professeurs des écoles ont des obligations de service différentes des professeurs de lycées professionnels (21 h contre 18 h/semaine), réparties entre la classe et les ateliers éducatifs. Seuls 3 professeurs des écoles sont spécialisés.

Il y a un mouvement important au niveau des professeurs des écoles. L'équipe est restée relativement stable par rapport à l'an dernier, mais les professeurs des écoles ont tous participé au mouvement. Ils ont postulé sur l'EREA après leurs vœux privilégiés, en ayant conscience que ce serait le premier vœu dont ils pourraient bénéficier étant donné leur faible barème. La plupart sont en effet en début de carrière. Un poste de professeur des écoles a été supprimé à la rentrée 2019.

Il n'y a pas de formation spécifique à destination des professeurs des écoles néo-titulaires. Cependant, les conseillers pédagogiques de circonscription viennent régulièrement.

Il y a moins de mouvement chez les enseignants du second degré. Le recrutement d'un enseignant en anglais a cependant été compliqué.

La principale fait fonction, ne disposant pas de la certification adaptée. Beaucoup de postes de direction en EREA semblent vacants.

Les assistants d'éducation (7 équivalents temps plein) connaissent aussi un turnover important, leur recrutement est très difficile. L'un d'entre eux est cependant resté 6 ans. Leurs obligations réglementaires de service sont de 41 h/semaine. Ce sont eux qui sont présents les nuits, à raison d'un par dortoir. La conseillère principale d'éducation est très attentive à profiler les annonces de recrutement, en raison de la spécificité du public accueilli.

Des réunions d'équipe ont lieu régulièrement selon diverses modalités (plénières, collège/lycée, travail en équipe sur le français langue seconde, réunions de coordination, réunions informelles en cas de situations difficiles). Un contrat ville enfant a lieu par semaine.

Il semble qu'il y ait une bonne ambiance au sein de l'équipe. La co-intervention entre professeur des écoles et professeur de lycée professionnel est présente. Elle est assez flexible du fait de la polyvalence des professeurs des écoles.

La diversité des parcours des différents professionnels est une richesse qui permet un échange de pratiques.

Les enseignants rencontrés mettent en avant la difficulté des arrivées échelonnées en cours d'année en termes de préparation de celles-ci (pas de connaissance du profil de l'élève par exemple) et par rapport au fait que cela impacte les différents groupes.

L'un d'eux dit d'ailleurs « Il n'y a pas de rentrée à l'EREA, c'est toute l'année la rentrée ».

Il y a un manque de réunion de synthèse concernant purement les jeunes accueillis ou en voie de l'être. Certains élèves orientés en EREA ne relèvent pas de cette structure mais plutôt d'un institut thérapeutique, éducatif et pédagogique, ce qui met à mal les équipes.

Il semble que malgré l'utilisation de Pronotes la communication soit parfois difficile (dates des conseils de classes connues 2 jours avant).

La dotation horaire globale donnée pour les ateliers (carrelage notamment), l'a été sur la base de l'effectif de rentrée, ce qui pose un problème étant donné que celui-ci a doublé depuis.

La tenue de travail du remplaçant professeur de lycée professionnel en peinture ne semble pas lui avoir été fournie par l'établissement.

L'établissement dispose de 0,5 équivalents temps plein d'assistante sociale et 1,33 équivalents temps plein d'infirmière.

Profil du public accueilli

L'EREA reçoit des élèves en difficulté scolaire grave et persistante provenant de toute l'académie. 7 filles sont présentes sur l'établissement.

Les effectifs du collège sont faibles (3 en 6^{ème}, 10 en 5^{ème}, 14 en 4^{ème} et 12 en 3^{ème}), soit 39 élèves sur 64 places. Ceci est étonnant étant donné le nombre d'élèves en difficulté dans le système ordinaire. Peut-être cela est-il dû à l'éloignement de la structure ? L'internat semble aussi être un problème pour les parents de 6^{ème}.

Il y a beaucoup d'arrivées en cours d'année, suite à des conseils de discipline et à des réorientations. Ceci modifie beaucoup les groupes d'enseignement et crée des besoins de dédoublement en atelier de découverte professionnelle.

2 ou 3 élèves sont pris en charge en établissements et services médicosociaux.

Le lycée comprend 40 places, l'effectif est presque complet. Beaucoup d'élèves sont non francophones et n'ont jamais été scolarisés. Il a été mis en place des cours de français langue seconde. Il n'y a pas de difficultés de comportement avec les lycéens, essentiellement des difficultés de compréhension. Les élèves de 3^{ème} obtiennent généralement une orientation en CAP (ou Bac pro pour certains), la majorité des lycéens rentre sur le marché du travail (ou en BP pour certains).

III- Problèmes disciplinaires et gestion

La plupart des événements signalés relèvent de l'incivilité, entre élèves mais surtout envers les personnels (une fiche santé sécurité au travail est d'ailleurs arrivée à ce sujet le lendemain de la visite).

Les incivilités font partie des risques listés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Les auteurs sont le plus souvent des collégiens.

Les personnels semblent se sentir plus soutenus depuis la création du poste de conseiller principal d'éducation (il y a 3 ans). Ce poste est en effet plus clair que celui d'éducateur chef existant précédemment.

Les représentants des élèves, présents lors de la visite rapportent le fait qu'il y a plus d'insultes et de manque de respect envers les adultes et les élèves que dans un établissement ordinaire.

Les rapports aux adultes sont complexes du fait que les élèves ne ressentent pas de frontière claire avec les adultes. Par exemple, tutoyer un enseignant est fréquent, pas par provocation mais par manque de codes sociaux.

Une étagère a été jetée d'une fenêtre de l'internat en direction de personnels (cité dans la même fiche santé sécurité au travail).

Les exclusions sont fréquentes. En 2018-2019, il y a eu 5 conseils de discipline (3 exclusions définitives et 2 temporaires).

Il y a eu un acte de violence physique envers un enseignant ayant entraîné une incapacité temporaire totale (coup de pied dans le ventre).

Un couteau et un gramme de cannabis ont été introduits dans l'établissement.

Il y a peu de dégradations. Un effort est fait pour réparer le plus rapidement possible, afin de ne pas laisser les dégradations en amener d'autres.

IV- Questionnaires d'auto-évaluation

Il a été remis 20 questionnaires à la délégation, ce qui montrent la façon dont l'équipe de l'établissement s'est saisie de cette visite du CHSCT (10 enseignants, 5 administratifs, 3 assistant d'éducation et 2 membres de l'équipe de direction).

Les enseignants mettent en avant les difficultés liées aux fluctuations d'effectifs, que ce soit en termes de gestion de classe ou de continuité pédagogique.

Il est aussi fait mention de transport de charges lourdes (caisses de livres).

Un assistant d'éducation attire l'attention sur des problèmes de matériel électrique.

V- Bâtiments

L'internat a été refait il y a 4 ans.

Des travaux sont programmés concernant l'accessibilité des toilettes.

VI- Préconisations

Il apparaît nécessaire d'anticiper les arrivées des élèves, soit en termes de dotation horaire globale (DGH) pour les ateliers (attribution de la DGH complète à la rentrée, même si l'effectif n'est pas encore là), soit en

termes de réunion d'équipe. Il faut aussi orienter plus rapidement les élèves vers l'EREA, notamment sur les premiers niveaux du collège.

Des réunions hebdomadaires, uniquement centrées sur la problématique des jeunes doivent être mises en place. Des temps d'analyse de pratique pourraient être bénéfiques.

Une formation spécifique doit être dispensée aux professeurs des écoles non spécialisés, par le biais d'une formation sur site par exemple.

Conclusion

Le contexte de l'EREA de Meymac ne semble pas des plus faciles, mais il semble qu'il y ait une réelle volonté de gérer les situations complexes.

Le climat d'équipe semble bon, avec une richesse des pratiques et un investissement important auprès des élèves.

La délégation remercie tous les membres de l'équipe qui étaient présents en nombre pour cette visite (ainsi que deux représentants des élèves au contrat ville enfant).

Fait à Tulle, le 23 mars 2020

Le secrétaire du CHSCT-SD 19,

SIGNÉ

Romain CHAMPETIER