

Législation école

Conditions de travail difficiles = RSST

Le Registre Santé et Sécurité au Travail doit être présent dans tous les établissements de la maternelle à l'université, conformément au décret 82-453 du 28 mai 1982. Ce registre permet de noter tout risque psychique ou physique, toute altération des conditions de travail, tout manque de respect à la législation et aux droits des travailleuses et travailleurs. Les chefs de service ont l'obligation de répondre. La fiche RSST a une valeur juridique.

Pour rappel : *"les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité"* (article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Et encore : le chef de service est responsable de la protection de la santé physique et mentale des personnels placés sous sa responsabilité conformément aux articles L 4121-1 et suivants du code du travail.

Élève difficile interdit d'école ou déplacé

Si advient une situation difficile avec un élève fait exploser le collectif, met la classe en vrac et fait souffrir ses pairs et les adultes, et que la hiérarchie n'est pas à la hauteur, voire nous enfonce et nous met des bâtons dans les trous... se reporter au code de l'éducation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006095806>

Suite au décret n° 2023-782 du 16 août 2023 relatif au respect des principes de la République et à la protection des élèves dans les établissements scolaires relevant du ministre chargé de l'éducation nationale (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047973978>) :

- article R411-11-1 (extrait) : *"Lorsque le comportement intentionnel et répété d'un élève fait peser un risque caractérisé sur la sécurité ou la santé d'un autre élève de l'école, le directeur d'école, après avoir réuni l'équipe éducative, met en œuvre, en associant les parents de l'élève dont le comportement est en cause, toute mesure éducative de nature à faire cesser ce comportement. Le directeur de l'école peut, à titre conservatoire, suspendre l'accès à l'établissement de l'élève dont le comportement est en cause pour une durée maximale de cinq jours.*

Si, malgré la mise en œuvre des mesures mentionnées au premier alinéa, le comportement de l'élève persiste, le directeur académique des services de l'éducation nationale, saisi par le directeur de l'école, peut demander au maire de procéder à la radiation de cet élève de l'école et à son inscription dans une autre école"

Direction vacante : peut-on m'obliger à prendre le poste ?

Réponse : NON !!

Voir le décret n° 2023-777 du 14 août 2023 relatif aux directeurs d'école

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047968636>

- article 5 : "Nul ne peut être nommé dans l'emploi de directeur d'école s'il n'a été inscrit sur une liste d'aptitude prévue à l'article 6, sous réserve des dispositions de l'article 11."
- article 11 (extrait) : "En cas de vacance d'emplois de directeurs d'école, les instituteurs et professeurs des écoles non-inscrits sur la liste d'aptitude peuvent à leur demande être nommés directeurs d'école pour une année scolaire."

Décharges de direction supprimées

Les DASEN se mettent hors la loi en supprimant les décharges de direction des petites écoles de 1 à 3 classes pour pallier le manque de remplaçants et récupérer ainsi des TR.

Décret n° 2022-541 du 13 avril 2022 fixant le régime des décharges de service des directeurs d'école
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/texte_jo/JORFTEXT000045570681

A compter du 1er septembre 2022 :

- 1 classe : 6 jours fractionnables : 2 à 3 jours mobilisables au premier trimestre, 1 jour mobilisable au deuxième trimestre et 2 à 3 jours mobilisables au troisième trimestre
- 2 et 3 classes : 12 jours fractionnables à raison d'au moins une journée par mois

Autorisations d'absence de droit refusées

- CGFP art. L 215-1 : « L'agent public en activité a droit à un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an. »

Réflexe : avant de répondre à une injonction de la hiérarchie, toujours demander sur quel texte juridique elle s'appuie.

