



**CHSCT Académique**  
**le 1<sup>er</sup> février 2015**  
**Déclaration liminaire de la FSU**

Madame la Rectrice d'Académie, Présidente du CHSCTA, Mesdames, Messieurs les membres du CHSCTA, Monsieur le Secrétaire Général, Monsieur le Directeur des ressources humaines, Monsieur l'Ingénieur Santé et Sécurité au travail, Mesdames et Messieurs les Médecins de prévention, Mesdames, Messieurs les partenaires privilégiés de cette instance, lors du CHSCTA du 22 janvier dernier, nous avons fait le bilan du chemin parcouru par cette instance depuis trois ans : nous en avons vu les points forts et les limites : à toutes fins utiles vous pourrez prendre connaissance de notre déclaration en annexe du procès verbal.

Notre académie est considérée comme une académie difficile pour ses agents. Le manque d'attrait pour les métiers de l'éducation ne peut que nous interroger alors même que la situation de l'emploi est par ailleurs très préoccupante.

Les travaux du CHSCTA ont pour mission de nous aider à constater, comprendre, analyser et faire des propositions pour améliorer les situations de travail responsables des difficultés rencontrées par les personnels. Evidemment nous ne pourrions guère peser en cette instance sur des éléments pourtant très importants comme les salaires bloqués, le coût du logement ou le problème des transports.

Au sein du CHSCTA nous devons vous demander d'agir sur ce qu'il est possible de transformer, à notre échelle, à partir du travail réel. Pour savoir ce qui pose problème, un premier travail est indispensable sur le terrain. Il nous faut analyser les situations le plus finement possible en utilisant les outils adéquats :

- Le diagnostic posé par les personnels eux-mêmes lors de nos permanences syndicales
- L'utilisation des registres de santé et sécurité au travail
- La réalisation du DUER
- Un travail réel des commissions locales de sécurité

Dans le second degré :

Les conditions de travail ne cessent de se dégrader, et la rentrée 2015 est plus inquiétante que prometteuse

- Pour 5233 élèves supplémentaires en septembre 2015 seulement 398 équivalents temps pleins sont prévus et ne compenseront pas les dégradations de ces dernières années. Les 133 ETP affectés en lycée seront nettement insuffisants pour accueillir les 3200 élèves supplémentaires.
- Pour permettre la mise en place des établissements REP+ de l'académie, les effectifs par classe seront augmentés dans d'autres collèges et lycées : c'est une forme de mise en concurrence entre établissements qui n'est en rien de la solidarité, mais plutôt de la gestion à faible coût. Or la mise en concurrence, très à la mode dans les entreprises privées, ne peut produire que sentiment d'injustice et frustration.
- Dans le second degré, comme dans le premier degré, le manque de titulaires est un handicap pour notre académie qui subit de plein fouet les déficits de recrutement aux concours en partie faute de candidats. Donc, pour compenser le manque à gagner en termes d'emplois, la précarité ne cesse d'augmenter alimentant de fait le rejet des métiers de l'enseignement par les jeunes diplômés issus de nos départements où pourtant le chômage des jeunes est un problème. Là aussi les conditions de travail des vacataires, contractuels et néotitulaires doivent nous interroger pour mettre en place des politiques académiques ambitieuses, en faveur de l'accueil, de la formation, d'aides sociales et de soutien matériel.

- Les projets de décrets concernant les indemnités de missions particulières vont avoir pour conséquence d'alourdir encore la charge de travail des professeurs, quand celles-ci remplaceront d'anciennes décharges de service, comme pour les responsables de laboratoires et les professeurs chargés de la maintenance réseau.
- Dans les REP+, la mise en place d'une pondération de 1,1 était annoncée comme une reconnaissance du travail difficile dans les établissements des quartiers défavorisés et devait permettre un allègement de service des collègues : non seulement il n'en est rien mais il est de plus exigé des heures de présence supplémentaire alors même que nous sommes déjà exténués par le métier. Une amélioration promise se traduit en fait par une aggravation. Certes l'objectif est de faire mieux réussir les élèves de ces établissements, et nous sommes convaincus de la justesse de cette orientation, mais en réalité il est appliqué au service public une logique comparable à celle d'une entreprise privée, à savoir, l'augmentation de la productivité : travailler plus à moindre coût. Nous vous alertons sur ce que de telles politiques ont produit à France Télécom ou chez Renault : ce fut dramatique et contre productif, les travailleurs ont été en grande difficulté sans que la qualité augmente. L'engagement professionnel a des limites que les corps et les esprits ne peuvent dépasser sans préjudice pour les agents, mais aussi pour le service public et sa propre image.
- De la même manière, les dotations en personnels « vie scolaire » sont toujours aussi insuffisantes, et, si quelques postes de CPE sont créés chaque année, ce n'est que pour accompagner des créations de nouveaux EPLE. Pourtant pivots indispensables dans les communautés scolaires, il n'y a qu'un seul CPE pour 600 ou 700 élèves dans une quarantaine d'établissements de l'académie, les temps partiels ne sont pas compensés, le travail se fait toujours dans l'urgence, au mépris de l'encadrement voire de la sécurité la plus élémentaire des élèves.

Dans le premier degré, la situation n'est guère plus favorable, même si l'école est devenue officiellement la priorité nationale :

- Si nous saluons la volonté de ne plus mettre les jeunes diplômés devant élèves sans formation, comme en avait décidé le gouvernement précédent, nous sommes très réservés sur la qualité de la formation comme sur les conditions qui sont faites à nos jeunes collègues.
- La réforme des rythmes scolaires qui devait produire des effets miraculeux sur la réussite des élèves se traduit par une grande confusion sur nos territoires : les inégalités se trouvent encore renforcées, quelques fois au sein d'une même commune. Le soi-disant mieux être des élèves amené par le respect des bio-rythmes, se traduit en fait le plus souvent par une fatigue accrue. Sans qu'il puisse être facile d'établir une relation de cause à effet, les élèves à comportement violent ou irrespectueux semblent être chaque jour une source de souffrance nouvelle pour les équipes voire les familles : ce phénomène est très inquiétant, il impacte de près nos conditions de travail au quotidien, il tend à s'étendre à toujours plus de classes sans qu'il soit possible d'agir, engendrant de nouveaux RPS. Malgré nos alertes récurrentes, la réflexion sur ces problématiques nous semble à ce jour indigente.
- La réforme de l'éducation prioritaire en est encore à ces débuts, mais déjà dans certaines écoles, une aggravation des conditions de travail est prévisible pour la rentrée, en particulier pour les écoles qui ont les critères de la REP mais qui vont perdre leurs moyens pour des raisons purement administratives, uniquement parce que le collège voisin n'est pas REP. Il suffirait de rattacher les écoles qui correspondent aux critères REP à un autre collège. Les moyens matériels, humains et organisationnels alloués pour la réussite de tous, et pour améliorer nos conditions de travail ne sont pas à la hauteur. RASED, formation ASH, AVS, médecine scolaire, autant de secteurs sinistrés qui impactent très directement l'ensemble de l'école dans la mesure où ils constituaient des digues efficaces contre les dégradations de la situation sociale, familiale, culturelle ou sanitaire des familles.

## Pour les personnels de secrétariat et d'intendance :

- Des dégradations de travail pour les personnels administratifs qui perdurent et affectent directement les concernés, leur famille, leur entourage, le service public...
- C'est ainsi que nous trouvons encore des collègues en congés maternité non remplacées sur des postes à haute responsabilité. Les missions souvent réparties sur les collègues restants sont une surcharge de travail conséquente pouvant entraîner des drames. Il y a quelques années une collègue n'avait pas supportée ce rythme et nous avons frôlé le pire.
- Nous fêtons hier les 10 ans de la loi handicap appliquée imparfaitement dans la fonction publique mais davantage que dans le privé. Si l'atteinte des taux de 6% de recrutements sont recherchés et une adaptation des postes parfois réalisée, la réflexion se heurte encore trop souvent pour les administratifs à l'absence de compléments en moyen nécessaire pour la réalisation des missions. C'est le cas aujourd'hui dans le val de Marne par exemple où il est demandé dans un service déjà saturé, de prendre en charge supplémentaire, une partie des missions de 2 des leurs reconnues MDPH.
- Des situations sont également en attente d'une prise en considération urgente pour des cas très complexes. Une collègue par exemple demande la reconnaissance d'un accident de service par son administration pour sa situation qu'elle dénonce comme du harcèlement moral.
- L'administration ne lui accordera pas sans une décision de justice qui validerait ses accusations. La reconnaissance arriverait alors trop tard. De nombreux collègues sont ainsi dans une situation d'attente, parfois en arrêt à mi traitement, parfois en grande souffrance sur leur poste et isolés dans l'attente intenable d'une reconnaissance de la situation, par sa hiérarchie, qui tarde à arriver.

Malgré ces constats peu encourageants ou nous ne faisons que tenter de mettre des mots plus précis sur ce qu'est la crise de l'école, nous veillerons dans ce CHSCT à ce que la qualité de vie au travail soit tout de même une préoccupation sur laquelle nous devons trouver des moyens d'agir. Des pistes et des engagements existent, nous avons pour mission de les valoriser et d'en proposer la mise en œuvre en nous appuyant sur les textes et accords sociaux signés par les organisations représentatives.

Ainsi, une culture de la prévention des risques, pour une meilleure qualité de vie au travail doit être intégrée dans les formations initiales et continues, discutée sur les lieux de travail.

Vous confirmiez à juste titre au CHSCTA de juillet 2014, que vous veilleriez à ce que les personnels d'encadrement soient sensibilisés au RPS et qu'une formation aux RPS leur soit proposée : ainsi l'organisation du travail et la reconnaissance de l'implication des personnels devraient faire partie des préoccupations constantes de l'administration.

Une culture de l'attention au travail de l'autre est une des conditions de la qualité de vie au travail. Cela n'a rien d'évident et nous devons régulièrement accompagner des collègues qui ont le sentiment d'être mal reconnus ou maltraités. Pourtant ces questions qui la plupart du temps sont concrètes et pragmatiques pourraient être le plus souvent réglées en travaillant à des rapports hiérarchiques plus professionnels, ou la gestion d'inévitables conflits pourrait être plus respectueuse de chacun, en acceptant d'interroger ce qui fait problème dans des organisations pouvant être pathogènes pour tous. Cela serait vraiment une plus value d'avoir des agents qui sont mieux.

Mais quels sont alors les obstacles ?

- Le questionnement sur les questions hygiène et sécurité et conditions de travail est encore considéré comme chronophage ? Pourtant les CHS locales devraient se réunir régulièrement et devenir de réels lieux où les choses avancent pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé au travail quelqu'en soit l'origine.
- l'affichage obligatoire des membres des CHSCT n'est toujours pas effectif bien qu'obligatoire : l'encadrement serait mieux avisé de nous faire confiance que d'avoir peur : nous sommes des

fonctionnaires responsables.

- La présence pourtant obligatoire des registres serait jugée comme potentiellement agressive, avec une mise en cause des personnels d'encadrement : pourtant dans la plupart des cas, les réponses à apporter sont simples et y répondre rapidement permettrait aux situations de ne pas se détériorer et ainsi d'agir en prévention. il suffirait de s'appuyer sur les remarques faites sur ces registres pour prévenir des risques ou pour améliorer les conditions de travail de tous. Prévenir un accident permet de surtout de protéger les personnes mais un accident évité peut être la source d'économie de postes et de milliers d'euros, dimension insuffisamment prise en compte dans les mesures d'économie.
- La mise en place du DUER est considérée comme une affaire de spécialistes, or avec un peu de volontarisme et quelques heures consacrées à la question, des professeurs des écoles ont pu toucher du doigt l'intérêt et la simplicité de la démarche, comme cela nous a été présenté lors du dernier CHSCTA. Là encore le freinage est trop souvent de mise, la prévention étant considérée comme un coût. Pour que la culture à la prévention des risques progresse, il faut impliquer les équipes dans la réalisation des DUER .Cela demande que soit dégagé du temps et que cela soit inscrit au plan de formation des enseignants dans les établissements
- Une vraie volonté de progrès dans ce domaine passera aussi par le temps de décharge accordé aux assistants de prévention.
- Les exercices de PPMS en sont encore aux premiers balbutiements : or nous avons vu dans le cas des attentats de janvier, que les établissements qui avaient fait les exercices de mise en sécurité étaient ceux qui avaient le mieux géré l'alerte pour la sécurité de tous.
- Les signalements des risques concernant les locaux ou les personnels relevant des collectivités territoriales sont considérés comme insolubles, alors que quelques soient les difficultés, l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses agents et doit pouvoir les mettre à tout moment à l'abri des dangers pouvant se présenter quitte à s'adresser à la collectivité concernée.

Nous sommes persuadés que nous pouvons améliorer les choses en instaurant des pratiques, des habitudes de signalements, d'alerte dans l'intérêt de tous mais nous trouvons le temps long ...pour que survienne enfin dans nos lieux de travail une prise de conscience de la culture hygiène, sécurité et conditions de travail, et tout simplement une mise en application des textes.

Pour la rentrée 2015, se posent des questions précises qui doivent être anticipées dès maintenant :

Les chefs d'établissement, les directeurs, les collègues manquent de temps. Si l'administration veut satisfaire à son devoir d'élaboration des DUERP avec la participation des intéressés, il faudrait développer :

- des moyens conséquents en formation, en temps dégagé.
- une coopération plus systématique avec les personnels techniques et préventeurs des collectivités
- du temps pour les Assistants de Prévention de circonscription ou d'établissement
- la fourniture par l'administration de tous les registres en conformité avec le décret 2011-774 modifié
- une mise en œuvre de l'outil académique qui permet de faire des liens entre le tableau de bord et le DUER.
- Des moyens renouvelés en médecine de prévention et ISST

Au-delà du discours qui peut vous paraître convenu nous vous alertons sur les risques qui sont pris : nous attendons vraiment d'autres engagements pour que l'enseignement soit une vraie priorité, soucieuse du bien être des élèves et des agents, avec une efficacité permettant à tous un accès à un enseignement de qualité et à une culture commune gage du vivre ensemble, vrai défi pour cette école du XXIème siècle.

Madame la présidente du CHSCTA, Mesdames et Messieurs, au nom des représentants du personnel au CHSCTA, nous souhaitons à cette nouvelle délégation de savoir porter haut la prévention des risques professionnels pour le plus grand bénéfice de ses agents, des élèves, de leurs familles et de la qualité d'un service public de qualité enfin rénové.

Créteil le 12 février 2015