



## Déclaration FSU au CHSCT-D92 du 16 juin 2016

M. le Directeur Académique,

nous sommes à la fin de l'année scolaire, une période qui exacerbe les difficultés exprimées tout au long de l'année par les personnels et qui relèvent très souvent des RPS. Dans le désordre, citons le manque de reconnaissance, l'augmentation des tâches préconisées, la surcharge de travail dans le temps imparti, le fonctionnement dans l'urgence, le rythme inadapté, l'isolement face aux difficultés, la détresse liée au manque de mobilité, les tensions avec le public, les tensions avec les partenaires, les tensions au sein des équipes ou avec la hiérarchie et où la non prise en compte de difficultés professionnelles entraîne souvent la dégradation du relationnel... La liste n'est pas exhaustive ; la fatigue et le stress sont palpables.

Sans parler encore de phénomènes en augmentation, il s'agit ici d'abord faire le constat de leur existence et des conséquences qu'ils entraînent pour les personnels.

« Le Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique » de 2014, outil de la DGRH publié par la DAGFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) indique que :

« L'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail s'est aussi exprimée sur le sujet : « Le stress occasionné par le travail est l'un des principaux défis que doit relever la politique en matière de santé et de sécurité en Europe. Presque un travailleur sur quatre en souffre et les études indiquent que le stress est à l'origine de 50 à 60 % de l'absentéisme. Cela représente des coûts énormes, tant en termes de souffrance humaine qu'en raison de la réduction des performances économiques. »

Il précise encore : « les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des instances de proposition auxquels les responsables sont tenus de présenter les projets importants touchant aux conditions d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail des agents. Ces instances doivent être au coeur des démarches d'identification, d'évaluation et de prévention des risques (...). En termes de prévention, se pencher sur les risques psychosociaux implique par conséquent d'identifier les facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail, des conditions d'emploi, et qui exposent ceux qui travaillent, afin d'imaginer des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies. »

Il relève donc bien des missions du CHSCT de s'engager au delà de ses actions de prévention tertiaire, indispensables mais non suffisantes que représente la mise en place d'informations, de ressources et remédiations à de situations qu'il conviendrait d'éviter. Nous devons travailler à renforcer et multiplier les actions de prévention secondaire et primaire : ainsi le recensement des signalements au CHSCT-D92 (que ce soit par prise de contact directe ou par l'intermédiaire des registres) et les constats fait lors des visites d'établissements doivent s'accompagner d'une démarche volontariste de diagnostique. Une prévention efficace ne peut faire l'économie d'un état des lieux sur les conditions réelles de travail et le ressenti des personnels, qui doit amener à repenser et modifier l'organisation du travail, faire évoluer les préconisations, les procédures, les moyens en terme de temps, de matériel et de formation.

Nous ne pouvons clore cette déclaration sans évoquer la décision du Recteur de n'accorder aucun exeat du 1e degré cette année. Nous sommes loin de la prévention des risques psychosociaux, qui relève pourtant de l'obligation pour l'employeur. Les enseignants concernés par les refus de mutation sont déjà souvent confrontés depuis plusieurs années à la difficulté de concilier vie personnelle et vie professionnelle ; ils sont confrontés souvent à une insécurité financière due à la perte de traitement, à un double loyer, à des frais de déplacements... C'est une agression morale considérable que de les priver de toute perspective de mobilité, en restant sourd même à des situations sociales et médicales précaires. C'est pourquoi nous demanderons à ce qu'un bilan soit réalisé sur les conséquences des mutations empêchées, pour les personnels et pour l'organisation du travail.

Nous vous remercions de votre attention.