



Déclaration liminaire CHSCT Académique du 13 octobre 2022

Mesdames et Messieurs, dans un contexte de fort mécontentement social et de mobilisation dans lesquelles nos collègues expriment l'exigence impérative de revalorisation des rémunérations et de reconnaissance de leurs métiers, nous tenons aujourd'hui la dernière séance du CHSCT.

La FSU a largement contribué au développement de cette instance dont le fonctionnement, les prérogatives, les sujets de travail ne se retrouvent nulle part ailleurs. C'est sous l'impulsion de la FSU, que le CHSCT Académique a mené des chantiers d'ampleur : entrée dans le métier des enseignants, conditions de travail des adjoints-gestionnaires, des CPE et des PsyEN, enquête sur les conditions de travail des professeurs d'EPS en lien les équipements sportifs... Sans oublier le rôle majeur qu'a pu jouer le CHSCT dans la période COVID.

La FSU tient à remercier chaleureusement Madame Vernet qui a été une secrétaire de CHSCT opiniâtre qui a beaucoup œuvré pendant ces 10 années pour améliorer les conditions de travail des personnels. Notre instance lui doit beaucoup et notre détermination pour les FS-SSCT s'inscrit dans son sillage, celui de la combativité de la FSU.

Si le CHSCT Académique a pu mener de nombreux travaux de prévention qui ont permis d'améliorer les conditions de travail des agents, il n'en reste pas moins que le chantier reste immense notamment dans la **préventions des risques psycho-sociaux** dont on sait qu'ils représentent la moitié des arrêts maladie dans la fonction publique. Le CHSCT Académique a contribué à la sensibilisation de tous les personnels à ces questions avec l'élaboration en GT paritaire de documents à destination des personnels. Mais le travail de prévention reste colossal tant l'évaluation des risques en matière de RPS n'est pas encore un automatisme sur le lieu de travail, et rare sont les DUER les recensant et proposant des mesures de prévention.

Si la prise en compte des RPS reste insuffisante aux niveaux des établissements et des écoles, les causes de risques RPS sont de plus en plus nombreuses.

Mise en place **de réformes que la FSU combat**, qui ne font l'objet d'aucune étude d'impact. Nous pouvons citer dans le second degré la réforme du Bac et l'organisation du contrôle continu, la prochaine réforme des lycées professionnels et celles des collèges. Dans le premier degré, l'application de la loi Rilhac, les expérimentations menées dans les écoles marseillaises et le projet d'« École du futur » ne contribuent pas à améliorer les conditions de travail des personnels. Bien au contraire, avec entre autres, l'instauration d'une hiérarchie au sein des écoles et la réalisation d'évaluations d'école, ce nouveau management inflige une pression forte, alourdit la charge de travail et ne permet pas la mise en place d'une École digne de ce nom.

En 2021, notre CHSCT avait mis à son programme un travail **sur les conséquences du contrôle continu au lycée général et technologique sur les conditions de travail** dans un objectif de prévention. Nous nous sommes heurtés au refus de l'administration de le mettre en œuvre, ce qui était inédit. Nous maintenons que ce dossier est d'une urgence majeure, que pour nos collègues dans les lycées c'est une préoccupation centrale qui impacte fortement leur travail. Nous appelons solennellement l'administration à ne plus différer et à ne pas laisser s'installer des situations de risque professionnel sans même tenter de les traiter. Tout est prêt, seule manque la volonté de l'administration, la FSU, elle, est déjà sur le pont aux côtés des collègues.

Aujourd'hui, de nouvelles urgences apparaissent et vont impacter les conditions de travail des personnels. Des réponses rapides doivent être apportées par notre administration.

Sur la crise énergétique :

Alors que le gouvernement nous promet une crise énergétique majeure cet hiver, notre administration a-t-elle anticipée cet épisode ? Quelles sont les préconisations qui ont été prises ? S'il n'existe pas réglementairement de seuil de température basse, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), reprenant la Norme ISO 7730, considère qu'un environnement de travail est trop froid à partir d'une température de l'air inférieure à 18°C. On peut lire ici où là que des collectivités locales envisagent de fermer ponctuellement les établissements scolaires. Pour la FSU l'École est un droit, les établissements doivent rester ouverts et accueillir élèves et personnels dans de bonnes conditions. Nous rappelons que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses personnels, l'administration doit prendre toute les mesures nécessaires pour maintenir les établissements ouverts et ne pas se défausser en invoquant la responsabilité des collectivités locales dans le domaine bâtimentaire.

Sur la crise sanitaire :

L'épidémie de COVID revient et entame sa 8ème vague. La seule règle aujourd'hui est celle appliquée en population générale. Or, on sait maintenant que l'École est un vecteur très important de la propagation de l'épidémie, le virus se diffusant essentiellement par voie aérienne. Dans les écoles et établissements qui avaient des difficultés d'aération dus aux locaux, des travaux ont-ils été engagés ? Où en sommes nous également du contrôle de la qualité de l'air et de la mise en place des détecteurs de CO2 ?

Sur la pénurie d'essence :

Aujourd'hui nous recevons de nombreuses alertes de collègues qui ne parviennent pas à se procurer le carburant nécessaire à leurs déplacements professionnels ou qui s'inquiètent de ne plus pouvoir s'approvisionner dans les jours à venir. Des instructions de compréhension et de bienveillance ont-elles été données aux chefs d'établissement et aux IEN pour les personnels qui auraient à faire face à des absences ou des retards exceptionnels à cause de ce nouveau contexte de crise ? Une vigilance particulière est de mise pour nos collègues en service partagé et les TZR.

En ce début d'année, nous avons reçu des alertes également de la part d'enseignant.e.s avec une **notification RQTH et dont les préconisations de la médecine de prévention** ne sont pas respectées par les chefs d'établissement. Ces derniers leur signifiant leur refus par une simple « raison de service ». Devant l'impossibilité d'exercer pleinement leur métier certain.e.s n'ont comme autre solution que de se mettre en arrêt maladie. Évidemment cela constitue une souffrance supplémentaire qui s'ajoute à leur handicap. Pourtant la réglementation impose que les CHSCT soient alertés en cas d'impossibilité de la mise en œuvre des préconisations. En effet l'article 26 du décret 82-453 précise « lorsque ces propositions ne sont agréées par l'administration, celle ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé ». Doit-on en déduire que l'école inclusive ne concerne que les élèves et que les personnels en sont exclus ?

Poursuivons avec **la médecine de prévention**. Les orientations stratégiques ministérielles invitent les académies à poursuivre le recrutement de professionnel.le.s de santé au travail (médecin, infirmier.e, psychologues du travail) afin de se doter d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention, pour assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail conformément à l'article 10 du décret n° 2020-647 du 27 mai 2020. Qu'en est-il de ces recrutements dans notre académie ?

En ce qui concerne **les assistant.e.s de prévention**, nous soutenons la politique du rectorat de recruter les AP parmi les agents des collectivités mais aussi parmi les enseignant.e.s. Les recommandations ministérielles préconisent que pour assurer leur mission d'assistant de prévention, les personnels puissent y consacrer 20 % de leur temps de travail. Si cela est facile à mettre en œuvre pour les personnels collectivités, qu'en est-il pour les personnels enseignants qui aujourd'hui n'ont aucune décharge pour assurer cette mission ?

Nous le disions en début de déclaration le chantier de l'amélioration des conditions de travail reste immense. En ce qui concerne la nouvelle instance, **la FSU s'est battue pour que les prérogatives des CHSCT soient maintenues dans les Formations spécialisées**. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui passe aussi par l'attribution de moyens en décharge pour la référente, les conséquences du contrôle continu au lycée et les conditions de travail des professeurs d'EPS sont à notre agenda pour la nouvelle Formation Spécialisée. **Elle restera pleinement mobilisée pour que ces nouvelles instances jouent**

pleinement leur rôle : défendre la santé des personnels et les conditions de travail de tout·e·s est une priorité !