



DECLARATION FSU pour le CHSCT-A du 7 AVRIL 2022

L'analyse de situation de travail menée récemment au lycée Victor Hugo nous amène, une fois de plus, à interroger notre employeur sur les moyens et les procédures qui sont mis à en œuvre pour mener à bien nos missions.

En premier lieu, nous tenons rappeler dans cette instance, le cadre réglementaire du CHSCT-A et de ses missions : nous sommes avant tout des préventeurs et émettons des préconisations. En revanche, c'est l'employeur qui décide. Nous n'acceptons donc aucune forme d'instrumentalisation de cette instance. Chacun doit prendre les responsabilités qui lui incombent et nous refusons de nous substituer à d'autres services, voire d'autres administrations (police, justice, RH, secteur médical ou paramédical, etc).

Par ailleurs, cette analyse de situation a mis en lumière dysfonctionnements de notre administration :

1. Nous aurions dû être informés et consultés bien avant et nous mesurons combien l'absence d'une culture de prévention a fait ici défaut
2. Nous avons dû faire face à des hommes et des femmes fragilisés, dans des situations difficiles à gérer et attendons toujours l'accompagnement psychologique que notre employeur doit mettre à notre disposition.
3. Nous avons subi des attaques remettant en question notre impartialité, notre intégrité morale et nous aurions souhaité une intervention officielle de notre employeur.
4. Le temps et l'énergie consacrés à ce dossier doivent interroger notre employeur sur les potentielles futures analyses de situations de travail et la façon dont les futures instances seront installées, si cette décision est maintenue. A ce sujet, nous recommandons à notre employeur d'anticiper la formation spéciale SST au sein de ces instances, afin d'élever au rang de priorité la prévention et ainsi tout mettre en œuvre pour favoriser des pratiques d'analyses, des recommandations suivies d'effet. C'est uniquement dans ce cadre que la mise en œuvre d'une Qualité de Vie au Travail prendra tout son sens.
5. La DASE, par ses missions, avec l'ensemble du réseau des conseillers de prévention doit être au cœur du futur dispositif de prévention et associés à tout travail mené sur ces questions
6. En conséquence, une formation annuelle dispensée par la DASE auprès de tous les représentants des personnels est incontournable pour éviter de telles situations dramatiques.
7. Actuellement, les formations de l'année 2022-2023 sont en cours d'élaboration et malgré nos alertes, nous n'avons toujours pas l'assurance que les personnels de direction bénéficieront d'une formation sur la prévention des risques et que cette formation sera considérée comme indispensable pour assurer, à la fois leur protection mais également leurs perspectives de carrière, puisque c'est la seule garantie d'une formation professionnelle et professionnalisante

attestant de leurs connaissances en matières de risques et de santé sécurité au travail. De plus, il est indispensable d'intégrer dans la formation d'adaptation à l'emploi des lauréats au concours des personnels de direction un module obligatoire sur la prévention des risques (PPMS, DUER, RSST, RPS...)

8. Enfin, nous voulons rappeler à notre employeur qu'il est urgent et incontournable, de créer une cellule de veille constituée de représentants de l'employeur, de représentants des personnels, de membres des CHSCT, de professionnels en SST pour accompagner la gestion des crises quand elles surviennent.

Les préventeurs, que nous sommes, avons à cœur de pouvoir continuer nos travaux sans qu'ils soient interrompus dans l'urgence une fois encore. Tirons un enseignement de la gestion de cette crise, cessons de reproduire les mêmes erreurs... Par contre permettre aux experts que nous sommes de travailler en bonne intelligence avec les 8 CHSCT que compte notre académie est essentiel. C'est pourquoi nous l'exprimons avec clarté, monsieur le président, donnez les moyens suffisants à l'ensemble des préventeur.e.s de l'académie afin d'éviter au maximum les risques.