



Déclaration liminaire CHSCTA du 16 juin 2022

Monsieur le Recteur, président du CHSCTA

Mesdames et messieurs les représentants de M. le Recteur

Mesdames et Messieurs les responsables et membres des services impliqués dans notre instance aujourd'hui

Madame Verney, que nous saluons pour le travail qu'elle accomplit,

Mesdames et messieurs mes collègues représentants syndicaux des personnels, mes amis-es et camarades,

Vous le savez, ce dernier CHSCTA ordinaire de l'année scolaire 2021-2022 aura une saveur toute particulière pour moi et avec le bilan annuel que nous tirerons avec nos collègues des départements le 30 juin prochain, il constitue la fin d'un cycle après 41 ans de services dont 39 ans en SEGPA et 12 ans en CHSCT.

Il aura ou plutôt devrais-je dire, il devrait avoir la saveur d'un accomplissement, d'un sentiment d'avoir tenté de construire une autre vision du rapport au travail, une autre perception des mécanismes de notre administration, une autre approche du dialogue nécessaire, une analyse plus cohérente, plus pragmatique des situations de travail...

L'heure est toujours au bilan quand on s'apprête à bénéficier de ses droits à la retraite mais j'aurais tant voulu terminer cette mission là sur une note plus optimiste.

Dans un contexte difficile et au sortir d'une pandémie qui a laissé exsangues nos institutions et qui a plus particulièrement mis à mal notre système éducatif par des décisions plus libérales que sanitaires, j'avoue, pour l'heure être fortement peiné de me rendre compte et mes camarades avec moi, qu'au bout du bout notre employeur n'arrive toujours pas à prendre en compte l'ensemble des travaux que nous avons menés depuis une décennie déjà.

Navrant, presque désobligeant pour les centaines d'heures passées à travailler pour aboutir à des préconisations, des avis qui constituent un socle de convergences des intérêts à la fois des personnels et de l'employeur et qui sont ignorés souvent d'un simple revers de la main.

Je vais donc partir avec un brin d'amertume car je suppose que par choix, notre hiérarchie écarte les comptes-rendus produits, les procès-verbaux actés, les alertes portées et les échanges effectués. Ou alors, c'est pire, elle les ignore.

Vous me direz que j'exagère. Pour autant, ce qui m'a motivé à orienter notre déclaration liminaire de ce jour est la signature dernièrement de la Charte Académique des Pratiques de Pilotage en EPLE avec les 3 syndicats de chefs d'EPLE. Une charte découverte au détour d'une communication sur un réseau social bien connu et que je me suis précipité à lire et à décortiquer.

Passant sur tous les effets de novlangue qui ont cours tout au long des écrits de ce document (comme dans l'air du temps), j'ai cherché fébrilement le paragraphe consacré à la mise en œuvre de la Santé et Sécurité au Travail dans les EPLE sous couvert des chefs de services que sont les principaux et proviseurs au regard de leurs responsabilités et de leurs engagements managériaux.

J'ai cherché les références au décret 82 453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, aux DUER, aux RSST, aux RDGI dans les titres les chapitres puis dans les phrases et dans les mots... Rien !

J'ai lu l'axe 1 (page 7) qui se propose de « favoriser et accompagner les démarches Qualité de Vie au Travail », avec un appendice mentionnant « l'interrogation des conditions de travail » dans la définition des 2 leviers énoncés. Pauvretés des définitions, absence d'un constat partagé, responsabilités des chefs d'EPLÉ niées...

J'ai lu, et bien non en fait, je n'ai pas pu lire autre chose dans cette charte car il n'y a rien sur la SST Santé et Sécurité au Travail, comme il n'y a déjà rien dans la formation initiale des chefs d'EPLÉ. Même la référence au décret du 25 août 2000 parlant des fonctions d'encadrement des personnels de direction reste au niveau du constat.

Alors que dans tous les départements de notre académie, les dysfonctionnements dans les EPLÉ issus de méthodes de management discutables ont perturbé bon nombre d'établissements, je constate avec effarement que rien dans cette charte ne permet d'aider les directions, et chefs de services à appliquer humainement une gestion des personnels sous leur responsabilité.

Et ce n'est pas le proviseur du LP Garros qui pourra se dédouaner alors qu'il est pointé du doigt par une partie des personnels alors que nous avons déjà lancé une alerte en CHSCTA, relayé par le CHSCTsd31.

De même, de nombreux chefs d'EPLÉ n'ont pas dû lire la charte signée par leurs syndicats au regard des situations qu'ils génèrent... Il doit en être de même pour toutes celles et ceux qui sont dans l'excès de pouvoir là où la concertation et la mise en commun des savoirs, des savoirs être et des savoirs faire sont indispensables.

Que dire du lycée Victor Hugo quand on lit le courrier qui vous est adressé par les représentants des enseignants ? Le temps et l'énergie que nous y avons consacré semblent réduits à peau de chagrin...

Nous pourrions ainsi reprendre la liste que nous avons énoncée lors d'un précédent CHSCTA et reprendre les signalements RSST qui restent un indicateur objectif et impartial de la dégradation perceptible des relations dans les établissements jusque parfois au point de rupture...

Comme nous pourrions nous appuyer sur les nombreuses remontées dans des services (DSDEN65, ou des unités GRETA) pour montrer combien un management parfois maltraitant a supplanté la gestion humaine, pour comprendre combien le surajout de contractuels-les non formés-es, perturbe le fonctionnement de l'institution dans tous ces compartiments, que les baisses d'effectifs et les non remplacements augmentent la pénibilité et le mal être dans les bureaux comme dans les classes.

Ici ce sont des situations partielles mais nous avons aussi un management global difficilement acceptable tel que Le management brutal dont fait l'objet le personnel infirmier de l'académie de Toulouse et cela est préoccupant. En effet la mise en place de l'application LIEN à marche forcée a généré beaucoup de souffrance et d'interrogations. Les pratiques professionnelles sont remises en cause notamment en matière de délivrance des médicaments alors que le directeur général de l'enseignement scolaire ne cesse d'affirmer que l'application LIEN n'a aucunement vocation à les modifier. Nous déplorons aussi les commentaires déplacés portés sur une communication syndicale du SNICS-FSU concernant cette application sans qu'aucun démenti n'ai été apporté.

Les injonctions insécurisantes déstabilisent grandement nos collègues dans leur quotidien.

Le dialogue social est quasi inexistant puisque la circulaire académique sur la politique sociale éducative et de santé n'a toujours pas été diffusée alors qu'aboutie. Nous pouvons légitimement nous interroger sur la volonté de

prendre en considération les conditions de travail des infirmières qui pourtant font l'objet d'une attention particulière dans les OSM.

Vous comprenez maintenant combien le ton de mon intervention est empreint à la fois de tristesse et de colère. D'un côté une charte qui complait aux syndicats de chefs d'EPL, pour laquelle, nous n'avons même pas été consulté pour avis (Ce sont des agents de l'état dans notre champ d'intervention) et pour laquelle tout le travail accumulé par notre instance n'a pas été pris en compte... et de l'autre, une circulaire académique non diffusée !

Allons restons positif voulez-vous, car comme le dit notre nouveau ministre de l'Éducation nationale M. Pap Ndiaye de "grands débats" dans les écoles seront organisés dès la rentrée, pour sortir les enseignants "d'une forme de morosité" et je ne ferai pas de commentaires sur cette annonce...

Je vais donc vous quitter, surtout, je quitte à la fois notre instance et notre grande maison, mais la quitte-t-on, vraiment, à l'heure des Speed-datings portés aux nues, de la contractualisation à tout crin, de la dévalorisation d'un métier considéré il fut un temps comme l'un des plus beaux et permettez-moi de citer François Mitterrand (à qui je dois ma carrière en entrant comme suppléant le 10 octobre 1981) « Être enseignant, ce n'est pas un choix de carrière, c'est un choix de vie. ».

A 20 ans j'ai choisi cette vie...

Je ne regrette qu'une seule chose, le dévoiement orchestré depuis ce premier jour et qui aboutit aujourd'hui à une technostructure néo-libérale, s'appuyant sur une théorie du toujours moins et une mise en concurrence des hommes et des femmes qui sont le fondement de notre éducation nationale au détriment des contenus (l'enseignement des Maths comme celui de l'Instruction Civique... en sont des exemples probants).

Durant tout ce temps, au fil des rencontres, des débats, des enquêtes menées, des interrogations soulevées, j'ai acquis la conviction que le travail ne doit pas être une souffrance, encore moins quand les efforts des agents qui travaillent sont orientés en permanence vers le bien être, l'épanouissement et la réussite des publics accueillis.

Enseignants, proviseurs, principaux, administratifs, techniciens, Recteur, IEN, cadres Toutes et tous, nous produisons, non pas des objets, des biens de consommation ou des services, mais une richesse encore plus grande une richesse essentielle, incontournable, nous produisons un avenir pour notre nation, pour le monde de demain et cette production ne peut se faire dans l'oppression, la brutalité, les dogmes libéraux, les ordres et les injonctions permanentes parfois contradictoires.

Enfin, je ne peux qu'être circonspect sur un avenir qui m'échappe avec la fin de notre instance dans sa forme actuelle, pour autant je tenais à saluer celles et ceux qui ont fait un bout de chemin avec moi dans notre institution CHSCT et plus particulièrement mes collègues des autres syndicats,

saluer aussi les représentants de notre employeur souvent pris dans les obligations et les retenues que leur confère leurs positions,

saluer enfin mes camarades sans qui je ne saurais m'exprimer aujourd'hui.

Pour les 52 000 agents de notre académie,

Je vous remercie de votre attention,

Maximilien Reynès-Dupleix, au nom des représentants FSU en CHSCTA