



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

**Déclaration CHSCT-SD FSU12
Lundi 14 novembre 2022**

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT-SD de l'Aveyron

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

L'année 2023 sera marquée par le début des Formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail, c'est pourquoi nous dressons aujourd'hui un bilan de notre instance.

Depuis 2014, les CHSCT sont sortis de la confidentialité et nous constatons que cette instance est de plus en plus connue des personnels qui n'hésitent pas à se tourner vers elle pour demander aide ou conseils. Les registres obligatoires de santé sécurité au travail, considérés par certains comme un outil anxiogène de prévention, se généralisent progressivement, quoiqu'encore trop lentement dans le 2nd degré, et leur utilité n'est plus vraiment contestée.

Le CHSCT dont les missions sont de constater, analyser et faire des propositions en matière de prévention s'est retrouvé confronté à une multitude de risques professionnels qu'il a contribué à mettre en évidence, notamment :

Les Risques Psycho-sociaux dont on sait qu'ils représentent plus de la moitié des signalements sur le Registre santé et sécurité au travail. Le CHSCT a contribué à la sensibilisation de toutes et tous à ces questions avec l'élaboration en GT d'un protocole départemental d'accompagnement des personnels en cas de comportement d'élèves perturbateurs et ou violents dans le 1^{er} degré, d'un protocole en cas d'agression verbal ou physique d'un personnel. Le travail de prévention reste colossal tant l'évaluation des risques en matière de RPS n'est pas encore un automatisme sur les lieux de travail, et rarissimes sont les DUER les recensant et proposant des mesures de prévention.

Concernant, les violences sexistes et sexuelles, notre département a pu désigner une référente VSS mais qu'en est-il de sa formation et des moyens attribués à cette fonction ?

Les classes chargées, la gestion des élèves hautement perturbateurs, la destruction des collectifs de travail par les dernières contre-réformes sont des sources de souffrance au travail. Dans les lycées, la dernière réforme a eu un effet clairement nocif sur leurs conditions de travail, avec la multiplication des classes dans certaines disciplines, les pressions générées par le contrôle continu, par les

remplacements non assurés et les programmes infaisables dans un temps restreint du fait des épreuves de spécialité du bac en mars.

La profession rencontre une **crise de recrutement sans précédent**, qui impose plus que jamais de prendre grand soin des personnels. Ils doivent se sentir en sécurité sur leur lieu d'exercice et percevoir concrètement que leur employeur se soucie de leur santé. Malheureusement l'état de la médecine de prévention, l'absence de psychologue du travail, ne sont pas des signaux positifs.

Pour compenser les pénuries de fonctionnaires, on assiste à la **montée des effectifs de contractuels** qui subissent toutes les contraintes de la précarité. Cette préférence pour les contractuels n'est pas seulement due à la pénurie, mais apparaît comme le résultat d'un choix du gouvernement pour fragiliser le service public. A cela, nous pouvons ajouter la 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.

La recherche effrénée des gains de productivité n'a pas épargné les services **administratifs** : dans un contexte où les renforts dans **les services débordés** ne sont accordés que par le recrutement de personnels contractuels, sans création de postes, la charge de travail s'est inévitablement alourdie. De plus, il a fallu que les personnels de Jeunesse et Sports emménagent à la DSDEN, ce qui a engendré une dégradation des conditions de travail en réduisant fortement l'espace travail de nombreux personnels.

Les conditions de travail des **stagiaires nouvelle mouture** sont dégradées de façon effrayante ! Envoyés dans le grand bain sans progressivité, devant assurer leurs cours à temps plein, et devant participer aux formations INSPE. Quelle maltraitance de l'institution envers ses personnels qui devraient recevoir une prévenance maximale pour entrer dans le métier !

Les collègues en fin de carrière souffrent aussi : **l'âge de départ à la retraite recule** au fur et à mesure que leur carrière avance, ils auraient besoin non seulement d'une médecine de prévention forte et disponible mais aussi de dispositifs de cessation progressive d'activité.

Sur la crise énergétique, alors que le gouvernement nous promet une crise énergétique majeure cet hiver, notre administration a-t-elle anticipé 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. Pour la FSU, l'École et les établissements doivent 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 toutes les mesures nécessaires et ne pas se défausser en invoquant la responsabilité des collectivités locales dans le domaine bâtimentaire.

Sur la crise sanitaire : l'épidémie de COVID perdure. 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 dues 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 ?

En ce qui concerne la nouvelle instance, la FSU s'est battue pour que les prérogatives des CHSCT soient maintenues dans les Formations spécialisées. Elle restera pleinement mobilisée pour que ces nouvelles instances jouent pleinement leur rôle. Défendre la santé des personnels et les conditions de travail de toutes et tous est une priorité !