

Déclaration FSU CHSCTD-92 du 07 juin 2018



Madame la Présidente du CHSCT,

Dans le cadre du chantier « Dialogue social » de la concertation Action Publique 2022, le gouvernement a présenté le vendredi 25 mai aux organisations syndicales représentatives ni plus ni moins qu'un projet de « suppression du paritarisme » afin de « faciliter une déconcentration managériale » de la Fonction publique.

Ce projet envisage de sortir du dialogue social la quasi-totalité des opérations de gestion des personnels, y compris en matière disciplinaire. D'après le ministre, cette mesure permettrait d'alléger la gestion du personnel ! Les conséquences de cette mesure seraient dramatiques pour l'ensemble des fonctionnaires et du service public, elle réinstallerait l'arbitraire et la discrimination au cœur de nos missions. Sans paritarisme il n'y a plus ni transparence ni équité. Cela accentuerait ainsi la souffrance au travail. Avec la suppression des CHSCT, ce projet est une illusion technocratique qui suppose qu'en supprimant le thermomètre on pourra ajuster la température. On est très loin de la bienveillance et de la confiance affichées par le ministre.

Pour la FSU, les instances paritaires sont le fondement même du statut des fonctionnaires, ce sont elles qui permettent que les agents publics ne soient pas utilisés comme les salariés du privé, soumis aux pressions hiérarchiques et à l'arbitraire. C'est ce statut protecteur qui permet aux fonctionnaires, particulièrement aux enseignants, d'obéir à des valeurs, liberté, égalité, fraternité, en ayant la garantie de ne pas perdre son emploi lors des changements de gouvernement. Il est issu du contrat social d'après-guerre qui mettait les services publics et la sécurité sociale au cœur de la protection du citoyen.

Nous assistons à la casse et au changement de ce contrat social.

Les représentants des personnels FSU en CHSCT-A dénoncent depuis des mois l'implication insuffisante du Recteur, dans la politique santé et sécurité au travail mise en place dans l'académie. Cela les a amené d'abord à alerter le recteur au travers d'une saisine de l'inspection du travail, puis à refuser de siéger Mardi, bloquant le fonctionnement d'une instance de construction d'une politique de prévention à laquelle ils sont attachés.

Dans notre département, la situation est tout autre, Avec le recrutement des deux conseillères de prévention départementales, l'écoute attentive de nos demandes sur l'ordre du jour, le choix des thématiques de visite ou les problématiques étudiées en GT, le CHSCT-D-92 travaille de manière plus régulière et plus sereine. Cela ne signifie pas que nous nous satisfaisions de l'absence de formation en SST des nouveaux personnels ou des personnels entrant dans le département, du développement insuffisant du DU et de l'absence de remontées de fiches de registres SST ou DGI.

Les dernières alertes faites par les personnels en souffrance, auprès des représentants en CHSCT, concernent plus particulièrement :

- les évènements climatiques de ces quinze derniers jours. Dans certaines communes, l'état de vétusté des locaux d'enseignement ou salle de sport, écoles, gymnase...) ne permet pas de lutter contre les infiltrations dues aux pluies
- les problèmes de ventilations dans les nouveaux collèges et lycées du département , avec des réglettes bloquant l'ouverture correcte des fenêtres.
- l'impossibilité de muter pour les professeurs du premier degré. Le conflit de valeurs opposant vie personnelle et vie professionnelle est un facteur important de non-épanouissement de nos collègues dans leur travail et cela a ou aura un impact sur leur santé psychique.
- L'impossibilité de changer de corps avec la mise en place du PCCR pour les anciens instituteurs et les critères d'attribution des avis pour la classe hors classe et la classe exceptionnelle qui semblent manquer de transparence pour les personnels.
- Les difficultés dans le traitement des dossiers de détachement (dossier transmis au rectorat sans signature de la DASEN, dossier refusé pour cause de calendrier sans que le calendrier leur soit communiqué)
- Les problèmes d'agression, soit du fait d'un accueil d'enfant à troubles du comportement, soit du fait d'un environnement social dégradé pèsent de plus en plus sur les personnels

Aussi, nous souhaitons poursuivre la réflexion sur le protocole d'accueil d'un enfant à troubles du comportement et travailler en GT sur le risque professionnel lié soit aux fortes variations climatiques, soit à un mauvais entretien des locaux par la collectivité territoriale propriétaire.

Enfin la mise en place de la circulaire sur le temps partiel thérapeutique prévoit l'accompagnement de l'agent malade vers le retour au travail avec un entretien soit avec le service RH, soit avec le médecin de prévention, et une prise de contact entre le médecin traitant du collègue et le médecin de prévention sur la mise en place pratique du TPT. Cela nous amène à vous demander de recruter au moins un médecin de prévention pour le département.

Les visites de sites nécessitent à notre avis, un minimum de matériel, utilisable à la fois par les conseillers de prévention au quotidien et exceptionnellement par le CHSCT (mètre, EPI, appareil de mesure des bruits, de la vitesse de ventilation des salles de classe ou bureaux, appareils photos, scanners ...). Cela devra être étudié l'an prochain, avec les intéressés. On a l'impression que le couloir est étroit ou bien on mesure la largeur du couloir !

Enfin, nous remercions encore cette année les personnels administratifs de la DSDEN pour leur contribution aux travaux de l'instance (mail avec convocation et documents envoyés en amont) et les conseillers (prévention ou sociaux) pour leur contribution à nos travaux.

C'est le dernier CHSCT , avant le mois d'Octobre, aussi nous aurons une pensée particulière pour Mme le Bot, psychologue du travail, dont l'investissement professionnel dans notre académie a permis la prise de conscience relative aux risques psycho-sociaux par l'employeur. Nous tenons à la remercier, au moment de son départ en retraite , pour le soutien qu'elle a apporté aux collègues en difficulté et la confiance créée avec les représentants des personnels.