



Déclaration liminaire
de la FSU et de l'UNSA
pour le CHSCT D 77
du lundi 4 juillet 2022



Madame la Présidente du CHSCT, Mesdames, Messieurs,

La FSU et l'UNSA s'inquiètent du manque de dynamisme du ministère concernant la déclinaison du plan national pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La FSU et l'UNSA réitèrent sa demande de moyens dédiés aux référent-es afin qu'ils-elles puissent mener leurs missions à bien. La FSU et l'UNSA réitèrent également la désignation d'un-e référent-e départemental-e.

Concernant les covid-long et les post-covid, quelles sont les perspectives pour la reconnaissance des Covid longs en affection longue durée (ALD), notamment pour permettre une meilleure protection sociale et prise en charge médicale des personnels ?

Le ministère doit aussi garantir l'octroi de CLM pour les personnels atteints d'un covid long ou d'un post-covid.

La question se pose également sur la reconnaissance en maladie professionnelle.

Il est urgent que le ministère de l'Education nationale porte cette question au plus haut niveau. Au niveau départemental, et aux vues de l'évolution de l'épidémie, nous pouvons regretter que la délivrance d'auto-tests se soit arrêtée en mai. Les collègues dans les écoles qui connaissent un retour de l'épidémie se retrouvent en difficulté et doivent payer leur dépistage sur leurs deniers personnels.

Concernant le guide de traitement d'une alerte suicidaire, une nouvelle fois, la FSU et l'UNSA demandent sa diffusion et sa mise en ligne sur le site du ministère, sur la page dédiée

à la santé au travail.

Ce guide ne permet pas de mettre en œuvre une véritable prévention primaire, laquelle impliquerait une analyse approfondie et objective des éléments de l'organisation institutionnelle du travail qui génèrent les risques psychosociaux. Pour autant, la FSU et l'UNSA se sont pleinement impliquées dans sa réalisation car un tel guide est indispensable sur le terrain. Ce guide a été présenté en CHSCT ministériel en mars 2021. Cela fait donc plus de douze mois que les travaux ont débuté et, plus d'un an après sa validation en instance, il est toujours au fond d'un tiroir. Alors même que l'alerte suicidaire, quelle qu'en soit la cause, peut être exprimée sur le lieu de travail dès lors que chacune et chacun y passe une grande partie de son temps. Bien que les enjeux ne reposent pas uniquement sur la publication d'un protocole de prise en charge des alertes, en bloquant de fait la diffusion, le MEN empêche la protection de ses personnels contre ce risque et manque à son devoir d'employeur.

Nous rappelons que ce travail avait été conduit après le CHSCTMEN extraordinaire consécutif au suicide de Christine Renon et qu'il constituait une réponse a minima de l'institution. Il est temps que le MEN sorte du déni, reconnaisse l'existence d'un mal-être profond chez les personnels pouvant conduire à la tentative de suicide et qu'il mette tout en oeuvre pour prévenir ces risques.

Concernant la situation des personnels de direction, la question a été abordée et présentée en séance du CHSCTMEN en novembre 2018, mais le sujet n'a pas été repris depuis alors que leurs conditions de travail ont continué de se dégrader. Les demandes du CHSCT-D ne sont toujours pas suivies, notamment au niveau des courriels en doublon et des délais de réponse ou de réalisation de certaines tâches (comme, pour rappel, la poursuite de scolarité, les stages de remise à niveau...). La désaffection des collègues pour la direction d'école se voit au niveau du mouvement avec le nombre de directions vacantes à l'issue de cette opération et la faiblesse du nombre des candidats sur les postes. Un réel allègement des tâches, une planification des opérations devraient être réfléchis au sein de notre administration en partenariat avec un groupe de directeurs.

A ce propos nous nous interrogeons sur la mise en oeuvre des OSM 2022 sur l'ensemble des personnels pour lesquels une attention particulière doit être portée (PERDIR, AESH, infirmiers, personnels affectés dans les services en charge des examens et concours et les personnels en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport dans le cadre du suivi du transfert et des réorganisations associées).

Quelles évaluations des risques, actions de prévention et d'amélioration des conditions de

travail sont prévues à ce jour pour ces personnels ?

Il est temps que la santé des personnels soit un réel enjeu pour le ministère.

Il est urgent que le MEN prenne en considération les observations reportées dans les RSST et les DGI, ainsi que dans les différents rapports qui font tous mention des difficultés liées au climat de travail, à la relation au travail, aux violences, à l'usure et à l'épuisement professionnels.

De plus, les DGI ne sont pas à prendre à la légère. Le CHSCT rappelle à l'employeur les obligations légales qui lui incombent notamment en matière de délais pour les enquêtes ainsi que des réponses à apporter.

Concernant la mise en oeuvre de l'Ecole inclusive et l'accueil et prise en charge d'élèves au comportement hautement perturbateur, l'état des lieux de la souffrance des personnels et les carences institutionnelles sont alarmants et largement documentés par les observations aux RSST en constante augmentation.

Toutes ces observations sont des signaux d'alerte qui devraient être étudiés et servir de base pour définir et mener une politique de prévention primaire jusque là inexistante.

La crise du recrutement que tout le monde peut observer, mais aussi la hausse des démissions et des demandes de ruptures conventionnelles sont les conséquences et les révélateurs des politiques qui ont largement déprécié les métiers de l'Education nationale et qui ont mis en lumière leur manque d'attractivité, les tensions et la dégradation profonde des conditions de travail. Les déficits en personnels vont se généraliser dans tous les départements et les académies à la rentrée prochaine, dégradant encore davantage l'existant - situation accentuée dans les académies d'Ile de France notamment, dont Créteil.

Quelles réponses le ministère va-t-il apporter pour anticiper ces situations de crise ?

Les déclarations récentes du Président de la République sur une soi-disant école du futur ne vont certainement pas dans le bon sens.

Concernant les accidents de service dont le nombre est semble-t-il en augmentation, il est indispensable de voir les délais de traitement des dossiers raccourcis. En effet, les personnels, dans l'attente d'une expertise qui tarde à venir, se retrouvent à demi traitement car placés en Congé Maladie Ordinaire au lieu d'être en CITIS provisoire.

Avis n°1 :
Avis proposé par FO

Avis n°2 :

Le CHSCTD 77 réaffirme, comme lors de son installation, sa volonté de traiter sans distinction tous les dossiers des personnels qui sollicitent leurs élus, quel que soit leur lieu d'exercice (services, écoles, collèges ou lycée). Nous n'acceptons pas d'être limités aux questions écoles et collèges. Nous rappelons également que dans le cas d'enquête DGI, le représentant du personnel qui fait le signalement DGI doit être obligatoirement associés à l'enquête.

Avis n°3 : Le CHSCT-D 77 demande une réelle réflexion qui devra aboutir à une amélioration des conditions de travail des directeurs d'école afin de leur permettre qu'ils puissent se concentrer sur le cœur de leur métier : le pilotage pédagogique de l'école. Les tâches administratives doivent être allégées et lisibles dans une durée longue avec une réelle planification fournie par l'administration dès la rentrée scolaire.

Avis n°4 : Le CHSCT77 demande d'assurer la protection des personnels victimes de situations de harcèlement en prenant des mesures conservatoires vis-à-vis des agresseurs présumés.

Avis n°5: le CHSCT 77 demande que les personnels qui ont déclaré un accident de service soient placés, après le 3ème mois, en CITIS provisoire dans l'attente d'être convoqués pour expertise et non en CMO et à demi traitement

Avis 6 : Le CHSCT 77 demande le recrutement d'un 2ème CTVS pour faire face au nombre élevé de saisines dans le 2nd degré, pour remplacer le conseiller technique vie scolaire actuel puis le suppléer dans ses missions.

Avis n°7 :

Le CHSCT 77 a pris connaissance de la demande institutionnelle d'évaluer massivement les équipes enseignantes des écoles du département. Celles-ci s'installent de manière souvent forcée et contrainte.

Alors que la réglementation qui régit cette nouvelle étape de mainmise sur les équipes pédagogiques ne prend pas en compte les besoins des enseignant-e-s et que beaucoup de questions restent sans réponse, les évaluations dites d'école génèrent de nombreux RPS et dégradent de manière significative les conditions de travail :

- mettent les écoles en concurrence directe
- mise sous pression des enseignants
- instaure un climat de défiance systématique

Ainsi le CHSCT 77 demande l'abandon des évaluations d'école.

