



**Déclaration liminaire de la  
FSU  
pour le CHSCT D 77  
du lundi 07 novembre 2022**

Monsieur le Président du CHSCT, Mesdames, Messieurs,

Dans un contexte de fort mécontentement social et de mobilisation dans lesquelles nos collègues expriment l'exigence impérative de revalorisation des rémunérations et de reconnaissance de leurs métiers, nous tenons sans doute aujourd'hui la dernière séance sous la dénomination CHSCT.

Il n'y a plus d'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) au rectorat. Toute la charge de travail repose principalement sur une personne : le PVS... Ce manque de personnels se généralise au niveau national. Cette difficulté à recruter ne serait-elle pas due à des conditions de travail compliquées et à un salaire inadéquat ?

Que prévoyez-vous en 2023 dans l'organisation des travaux de la future FSST ? sur les modalités des visites et leur nombre ? sur le suivi des fiches RSST ? sur les instances ? Le calendrier des instances CHSCT ne nous est parvenu que mi-octobre, et ce pour les instances qui se tiendront jusqu'en décembre. Est-ce un avant goût de ce qui nous attend en 2023 ?

La FSU a largement contribué au développement de cette instance dont le fonctionnement, les prérogatives, les sujets de travail ne se retrouvent nulle part ailleurs. C'est sous l'impulsion de la FSU que le CHSCT a mené des chantiers d'ampleur : visites d'établissements, entrée dans le métier des enseignants, conditions de travail des adjoints-gestionnaires, des CPE et des PsyEN, élaboration du GUIDE DE PRÉVENTION des risques d'exposition à l'amiante dans les établissements scolaires et les services académiques, enquête sur les conditions de travail des professeurs d'EPS en lien avec les équipements sportifs... Sans oublier le rôle majeur qu'a pu jouer le CHSCT dans la période COVID.

Si le CHSCT a pu mener de nombreux travaux de prévention qui ont permis d'améliorer les conditions de travail des agents, il n'en reste pas moins que le chantier reste immense, notamment dans la prévention des risques psycho-sociaux dont on sait qu'ils représentent la moitié des arrêts maladie dans la fonction publique. Le nombre de saisines que nous recevons sur les RPS en atteste. Le CHSCT a contribué à la sensibilisation de tous les personnels à ces questions avec l'élaboration en GT paritaire de documents à destination des personnels. Mais le travail de prévention reste colossal tant l'évaluation des risques en matière de RPS n'est pas encore un automatisme sur le lieu de travail, et rares sont les DUER les recensant et proposant des mesures de prévention.

Si la prise en compte des RPS reste insuffisante aux niveaux des établissements et des écoles, les causes en sont de plus en plus nombreuses.

Tout d'abord, 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 celle 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 prise en charge des élèves relevant de la MDPH est aussi indigne de notre institution. Comment prendre en charge correctement des élèves à besoins particuliers ayant des notifications avec des personnels en perpétuelle précarité ? Les AESH ont des contrats à faibles volumes horaires ne leur permettant pas de recevoir une rétribution suffisante pour vivre dignement de leur travail. Ces collègues manquent de temps de formation. Et avec la mutualisation des moyens dans le cadre des PIAL, ces collègues se retrouvent à dépenser de l'argent pour se déplacer dans la journée entre leurs différentes écoles d'intervention. Les AESH ont aussi l'impression d'un travail empêché en raison du nombre d'élèves à prendre en charge.

Aujourd'hui, de nouvelles urgences apparaissent et vont impacter les conditions de travail des personnels.

Des réponses rapides doivent être apportées par notre administration.

### **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. On peut lire ici où là que des collectivités locales envisagent de fermer ponctuellement les établissements scolaires. Pour la FSU, l'École est un droit, les établissements doivent rester ouverts et 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 pour maintenir les établissements ouverts et ne pas se défaire en invoquant la responsabilité des collectivités locales dans le domaine bâtimentaire. Il n'est pas envisageable, pour la FSU, que l'École bascule à nouveau vers du distanciel.

### **Sur la crise sanitaire :**

L'épidémie de COVID revient et entame sa 8ème vague. La seule règle aujourd'hui est celle appliquée en population générale. Or, nous savons 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 ?

Poursuivons avec la “médecine de prévention” ou médecine du travail avec le changement de désignation... Les orientations stratégiques ministérielles invitent les académies à poursuivre le recrutement de professionnel.le.s de santé au travail (médecin, infirmier.e, psychologues du travail) afin de se doter d’une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention - pardon médecine du travail -, pour assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l’amélioration des conditions de travail conformément à l’article 10 du décret n° 2020-647 du 27 mai 2020.

Qu’en est-il de ces recrutements dans notre département, dans notre académie ?

En ce qui concerne les Assistant.e.s de Prévention, nous soutenons la politique du rectorat de recruter les AP parmi les agents des collectivités mais aussi parmi les enseignant.e.s. Les recommandations ministérielles préconisent que pour assurer leur mission d’assistant de prévention, les personnels puissent y consacrer 20 % de leur temps de travail. Si cela est facile à mettre en œuvre pour les personnels des collectivités, qu’en est-il pour les personnels enseignants qui aujourd’hui n’ont aucune décharge pour assurer cette mission ?

Nous le disions en début de déclaration, le chantier de l’amélioration des conditions de travail reste immense.

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 tout·e·s est une priorité !