

## **Déclaration Sud Éducation Basse-Normandie au CHSCT Académique du 27 février 2014**

Monsieur Le Recteur,

Ce CHSCT A se tient quelques mois après le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction Publique et quelques jours après un groupe de travail portant sur ces mêmes risques. Il est surprenant de voir que ce groupe de travail, auquel par ailleurs n'ont pas participé les médecins de prévention ni l'ISST, ait pour seul objectif le recensement et l'évaluation des risques auxquels peuvent être soumis les agents (hormis les AED) de l'Académie de Caen afin d'en établir un diagnostic.

Il est surprenant également de voir que cette étude soit confiée à deux étudiantes en master 2 de psychologie sociale du travail quand le CHSCT MEN rappelle qu'il est de la responsabilité de l'employeur de prendre en charge la prévention de tous les types de risque, y compris psychosociaux. Confiée une telle responsabilité à des étudiants, c'est montrer le peu de considération de l'administration vis à vis de ses agents et montre que l'employeur n'a toujours pas pris la mesure de la mission qui lui revient en bafouant l'article 53 du décret 82-453 qui stipule que des enquêtes doivent être menées, entre autres, à l'occasion de chaque accident de service.

Dans les orientations stratégiques ministérielles de novembre 2013, les RPS sont définis comme « des risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par :

- les conditions d'emploi
- les facteurs organisationnels
- les facteurs relationnels

susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Les causes des risques sont identifiées et il est insupportable de voir que si les RPS sont abordés dans les CHSCT cela ne se traduit que rarement par des plans d'action ou des actions se limitant bien trop souvent à des actions de réparation mais sans être l'objet de véritable plan de prévention. Les enseignants de STI2D en font l'amère expérience.

Suivant la circulaire de la fonction publique du 8 août 2011 relative à l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, la notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé, comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (*charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches*) ;

La majorité des personnels ne voient aucune rupture avec la législation précédente pour ce qui concerne leurs conditions de travail et les conditions d'études de leurs élèves. Le constat que les postes créés dans le primaire et le secondaire ne couvriront pas les augmentations d'effectifs d'élèves par classe à la rentrée prochaine est vécu de façon particulièrement douloureuse dans l'académie de Caen. Les créations de postes se font à moyens constants. La forte densité d'élèves par classe, pour rappel la France a un des taux d'encadrement les plus bas, la concentration importante des difficultés sociales et scolaires dégradent les conditions de travail.

Le cumul des contraintes se rajoutent constamment dans le métier et s'associent à une forte intensité du travail du fait de la multiplicité des opérations à effectuer en classe sur une durée très courte ( répondre, écouter, se déplacer, écrire, maintenir l'ordre, gérer la dynamique du groupe tout en étant attentif aux individus...)

Depuis la loi d'orientation de 1989, les réformes se sont superposées en fixant comme objectifs la réussite de tous et une pédagogie adaptée à chacun. À l'école comme au collège, les enseignants doivent effectuer des actions de soutien et de «remédiation» en étant attentifs aux difficultés individuelles. Et depuis la loi handicap de 2005, les enfants handicapés sont aujourd'hui présents dans les classes, ce qui nécessite des remaniements importants dans la préparation et la conduite des cours alors qu'au même moment les maîtres spécialisés ont été progressivement supprimés.

À la gestion de la classe au quotidien, aux corrections et à la préparation des cours, au suivi individualisé des élèves, viennent s'ajouter la tenue de nombreuses réunions avec les collègues et les autres personnels de l'éducation (santé, orientation, etc.). Et il faut aussi répondre aux demandes de plus en plus exigeantes de familles elles aussi stressées et inquiètes, à juste titre, du destin scolaire de leur(s) enfant(s) et souvent suspicieuses vis-à-vis de l'école.

- l'environnement physique du travail (*température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration*) ;

Lors du dernier CHSCT A, L'ISST a présenté son bilan dans lequel il est rappelé la grande disparité au niveau des documents uniques. Ce constat révèle le travail restant à faire dans ce domaine. Par ailleurs, vous savez

que certains agents sont exposés au risque grave « radon ». Nous vous demandons de communiquer au CHSCT un récapitulatif de tous les résultats des mesures de concentration de radon effectuées depuis 2004 (date de l'arrêté pris pour l'application de l'article R 1333-16 du code de la santé publique) dans tous les établissements scolaires, écoles et collèges, relevant du champ de compétence du CHSCT.

Nous demandons de rappeler aux chefs d'établissement leurs obligations, à savoir :

- de porter sans délai à la connaissance des personnes qui fréquentent l'établissement les résultats de toutes les mesures de radon, y compris celles qui sont inférieures au seuil réglementaire de précaution,
- d'informer le personnel et les personnes qui fréquentent l'établissement des conséquences sur la santé des expositions au radon,
- que si les mesures du radon révèlent une valeur supérieure aux niveaux fixés par la décision de l'Autorité de Sûreté Nucléaire, ils doivent mettre en œuvre des actions d'ordre technique pour réduire cette activité et/ou d'ordre organisationnel pour réduire l'exposition des personnes.

➤ l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;

Il est surprenant que le plan d'action académique STI du 18 décembre 2013 issu du ministère suite au CHSCTMEN exceptionnel du 14 octobre 2013 se soit vu décliner (dans tous les sens du terme) au niveau académique en mesures d'accompagnement individuelles, comme si le plus dur était passé et qu'il ne subsistait plus que quelques problèmes épars. Or le plan d'action préconise également des mesures collectives : formation, échanges de pratiques, plages horaires communes, travail collectif, heures en effectifs allégés... rien de tout cela ne transparait ni dans les « mesures d'accompagnement et de suivi des professeurs en charge de la série STI2D » datées du 5 février 2014 issues des IPR STI ni dans les DHG. Dans la préparation de la rentrée 2014, nous vous demandons des formations avec des allègements de service et la réaffectation des collègues qui le souhaitent dans les lycées technologiques.

Nous rappelons que le travail doit s'adapter à l'homme et non l'inverse, préconisation du CHSCT-MEN.

➤ la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;

Nous demandons à ce que les agents soient partie prenante de ces constructions et aménagements (le choix de matériel bon marché, sans concertation des agents, est inadapté à l'ergonomie). Le transfert du Lycée Rabelais doit se faire avec tous les agents et ceux-ci doivent être accompagnés.

➤ la durée et les horaires de travail ;

La mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires modifie les heures de travail. Elle entraîne aussi des problèmes d'organisation des remplacements et des temps partiels. C'est une dégradation des conditions de travail des personnels et une attaque directe au statut de la fonction publique. C'est inacceptable ! Nous demandons un CHSCT portant exclusivement sur cette réforme.

➤ les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Dernièrement, les enseignants du premier degré ont été destinataires d'un courrier concernant l'application « M@gistère », développant des modules de formation à distance. Ces nouvelles modalités de formation professionnelle ont-elles été abordées en CHSCT-MEN ? Toute modification de l'organisation du travail doit être portée à l'ordre du jour pour avis du CHSCT, conformément au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Au-delà d'une clarification et d'une sécurisation juridique, Sud Education ne voit aucune amélioration des conditions de travail des agents.

C'est pourquoi nous ne pouvons nous contenter d'un ordre du jour aliénant les conditions de travail. Le CHSCT doit émettre des avis et voter des décisions pour :

- former des personnels à l'usage des Registres de Santé et de Sécurité au travail, outil indispensable à la prévention (*la plupart des personnels ne sont pas formés et ne peuvent utiliser cet outil de protection pour leur santé*).
- étudier les écrits des RSST
- enquêter sur les AT
- donner un avis sur les modalités d'évaluation des personnels dont les critères sont plus que discutables ; certaines inspections sont pathogènes.
- donner un avis sur le choix de matériel de travail (*comme pour le transfert du LP Rabelais*)
- donner un avis sur la formation à distance M@gistère
- voter des moyens pour enrayer les conditions pathogènes de travail.

L'article 4121-1 du code du travail précisant que « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » grâce à des « actions de préventions, [...] de formation et d'information auprès des personnels » devrait constituer notre base de travail en CHSCT et ne plus faire l'objet d'un combat permanent des organisations syndicales auprès des responsables de l'administration.