

Déclaration liminaire de la FSU

CHSCT ministériel de l'Éducation Nationale

15 mars 2018



Ce CHSCT se réunit alors que les diverses mesures enclenchées par le ministre de l'EN annoncent un bouleversement en profondeur du système scolaire sans que ne soit envisagé l'impact sur les métiers et les conditions de travail :

- Tenue des assises de la maternelle qui inquiète sur la perte de spécificité de celle-ci et sur son avenir ;
- Mise en place de la plateforme parcours-sup qui instaure la sélection généralisée dans l'accès au supérieur ;
- Incertitude sur la filière technologique du lycée, réforme de la formation professionnelle avec la mise en concurrence entre lycée professionnel et apprentissage,
- CIO qui seraient transférés aux régions à partir de la rentrée prochaine,
- enfin réforme du baccalauréat qui bouleverse le lycée, sujet à l'ordre du jour de ce CHSCT à la demande de la FSU.

Ce CHSCT se réunit aussi alors que M. Darmanin vient d'ouvrir le premier des 4 chantiers censés « refonder le contrat social avec les agents publics »

En guise de modernisation du dialogue social, la DGAFP semble vouloir copier le nouveau CSE du privé en envisageant la création d'une nouvelle instance issue des CT et des CHSCT.

L'ordre du jour de notre CHSCT ministériel témoigne pourtant de l'impérieuse nécessité de conserver une instance de dialogue spécifique consacrée à la santé la sécurité et aux conditions de travail. Ces sujets ne supporteraient pas leur dilution dans une instance fourre-tout alors même que le premier point consacré au bilan 2017 du plan Handicap relève d'une priorité nationale. On voit aussi que le dossier amiante nécessite un travail suivi à tous les niveaux au vu de la complexité d'une telle problématique.

La présentation du guide méthodologique en matière de prévention des risques professionnels et accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins éducatifs particuliers ou perturbateurs est l'aboutissement d'un travail positif de co-construction des outils de prévention des risques professionnels, à partir d'un sujet porté par les représentants des personnels.

Par ailleurs les CHSCT jouent un rôle d'alerte irremplaçable auprès de l'employeur quant à la santé et à la sécurité des personnels, à partir des remontées de terrain : le mal-être au travail, le syndrome d'épuisement professionnel et les cas de suicides sont des révélateurs de la dégradation des conditions de travail. Or il est indispensable de corréler l'efficacité du service public avec le respect de la professionnalité de ses agents. Si l'objectif visé est réellement l'amélioration du service public c'est l'amélioration des conditions qui pourra y concourir et non la précarisation par recours au contrat et l'empilement de réformes qui favorisent la dépossession de l'expertise professionnelle. Les freins, les refus et les obstacles posés par les administrations aux enquêtes suicide (ou tentatives) demandées par les mandataires CHSCT traduisent la crainte d'interroger le travail et son organisation.

Au-delà de la fiche RPS du vademecum en matière de RPS, il est important que le CHSCT ministériel clarifie le rôle des CHSCT et que les représentants des personnels puissent effectuer les enquêtes en cas d'accident grave, de tentatives de suicide ou suicide pour interroger le travail réel dans un but de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Le recours à l'expertise extérieure doit être développé non pour déposséder les CHSCT mais pour accompagner ceux-ci dans leurs démarches de compréhension et d'élaboration de mesures de prévention.

Nous allons aborder au travers de la situation du LPO Gallieni de Toulouse la question de la sécurité des personnels dans les établissements. De nombreux autres établissements sont touchés par cette problématique, notamment ceux de Mayotte.

Dans les départements d'Outre-mer, les problématiques sont effectivement nombreuses. Aucun CHSCT réuni depuis le début de l'année en Martinique par exemple, des demandes de protection fonctionnelle restées sans réponse, des registres Santé et sécurité au travail inopérants et trop peu de fiches étudiées par l'instance.

Pour autant, localement, des problèmes bâtimentaires trop nombreux : risque de coulée de boue, présence de nuisibles dont les fientes peuvent avoir des conséquences sur la santé, sanitaires inutilisables ni pour les agents, ni pour les élèves en lien avec la vétusté des canalisations. Parfois, on assiste à des ruptures de canalisations avec remontées d'excréments. Ce qui avec la chaleur, rend les écoles difficilement utilisables.

A St Martin, certaines écoles ne sont toujours pas utilisables et la double-rotation est toujours de mise avec des horaires ne favorisant pas de bonnes conditions de travail (6h50 à 12h tous les matins et 12h20 à 17h30 tous les après-midi pour les enseignants) ; toujours pas de cantine, des cours de récréation non sécurisés et des travaux non effectués.

Seule l'école d'Elie Gibbs a eu un calendrier des travaux suites à la grève initiée par les parents. Il est inadmissible que 6 mois après la catastrophe les travaux n'aient pas été réalisés... Il faut également faire avec les coupures d'électricité récurrentes ou encore des coupures d'eau. En Guyane par exemple, des groupes scolaires complets sont créés avec des structures modulables, en attendant la livraison des écoles qui tardent encore trop souvent. Comment pouvoir y travailler sereinement sous des températures dépassant parfois les 40 degrés à l'intérieur des locaux ? Dans d'autres écoles, l'eau monte dans des salles de classe, avec des prises électriques à 20 centimètres du sol, en cas de pluie. Aucune solution n'est

proposée à ce jour. On pourrait également noter les difficultés de connexion internet avec ses conséquences sur le travail des personnels. Mais aussi le manque de structures pour pratiquer l'EPS.

Concernant les conditions de travail et les RPS : Sur l'île de St Martin, de trop nombreux enseignants sont toujours en attente du retour des assurances pour pouvoir réparer des maisons inhabitables ou se racheter une voiture pour se déplacer. Certains agents sont toujours en hébergement d'urgence sans savoir jusqu'à quand cela sera possible. Il faut avoir à l'esprit qu'une majorité des enseignants sont des néo-titulaires, souvent seuls localement. Sur d'autres îles de Guadeloupe, les navettes maritimes régulières ne sont toujours pas remises en service et les enseignants ne sont pas autorisés à utiliser les barques de pêcheurs. Comme se rendre ainsi sur son lieu de travail ?

En Guyane, des enseignants sont nommés dans des écoles où aucun logement n'est prévu (ou utilisable) dans des zones isolées ou le long du fleuve Maroni. Les personnels évoquent de la violence au sein des écoles et des établissements : règlement de compte entre gang, intrusion armée... des situations nombreuses de conflits au sein des équipes avec des cas de harcèlement qui se multiplient et une solidarité hiérarchique trop marquée, ce qui va à l'encontre des préconisations du médiateur de l'éducation nationale (rapport de 2015).

A St Laurent du Maroni, les rythmes scolaires sont épuisants pour les personnels : les écoles accueillent les élèves de 7h30 à 12h30 sans pause méridienne, la commune n'a pas les moyens de mettre en place une restauration quotidienne. Cette situation entraîne également des difficultés d'apprentissages du côté des élèves.

Dans le second degré, en dehors de Cayenne et Kourou, il n'y a ni transport scolaire, ni restauration. On s'y rend comme on peut avec les risques de mauvaises rencontres ou de transport pas forcément adaptés. Plus de 6 000 enfants ne seraient pas scolarisés dans ce département français REP+. Ces conditions d'accueil ont des répercussions sur le moral des enseignants comme sur leur travail.

De plus, le rectorat de Guyane a décidé de ne pas verser l'indemnité pour frais de changement de résidence aux enseignants qui ont obtenu une permutation manuelle, comptant sur l'épuisement des personnels dans la bataille administrative.

Concernant le fonctionnement du CHSCT sur les territoires, nous constatons trop d'entraves et de réticences de la part des chefs de services à faire vivre cette instance, voire du mépris à l'égard de ses membres. Alors que là où l'instance fonctionne, elle permet d'avoir un réel dialogue sur les conditions de travail et de réelles avancées sur son organisation, mais également sur l'acculturation à la prévention, aux questions de santé et de sécurité au travail.