

## Déclaration préalable de la FSU au CHS-CT-SD Val d'Oise du 5 avril 2012



Monsieur le Directeur Académique des Services de l'Education Nationale,

La FSU se félicite de la tenue de ce premier CHS-CT-SD du Val d'Oise mais s'étonne de la lenteur avec laquelle l'administration met en place le nouveau CHS-CTA, surtout au regard des faits récents (suicide d'une collègue à Béziers, résultats de l'enquête du Carrefour social, selon lesquels 24% des agents de l'Education Nationale sont en état de tension au travail ...et 14% en épuisement professionnel...).

Nous rappelons qu'il doit se réunir à minima trois fois par an et nous sommes déjà le 5 avril ! Un calendrier annuel avec 3 dates comme base de départ apparaît nécessaire. Nous demandons donc qu'une nouvelle réunion du CHS-CT-SD soit prévue d'ici aux vacances scolaires d'été. L'hygiène et la sécurité ainsi que les conditions de travail des agents et des enseignants de l'éducation nationale, enseignants auxquels il faut ajouter les usagers de l'école, méritent toute notre attention.

On ne peut pas dire de ce point de vue que notre administration soit le bon élève de la classe.

Dans le 1er degré, la loi prévoit depuis 2001 la tenue du DUER (Document Unique sur l'Evaluation des Risques). Pourtant, sa mise en place se fait dans des conditions tout à fait insatisfaisantes. Or ce document, essentiel pour les collègues, doit permettre de faire émerger toutes les questions inhérentes aux conditions de travail et à la santé au travail. En effet, la pertinence de l'évaluation des risques repose sur la prise en compte des situations concrètes de travail. L'expérience des collègues, leur expertise et leur connaissance du métier sont autant d'atouts.

La FSU s'élève contre les pressions exercées à l'encontre de certains de nos collègues alors que la démarche doit être collective et participative. D'autant que l'administration a plus de 10 ans de retard sur cette question. Nous demandons également que le DUER soit retravaillé dans le but de faciliter l'usage et l'appropriation des enjeux par les équipes. La question de la formation des collègues et des Conseillers en Prévention est également incontournable.

Dans le second degré, l'information des collègues sur l'existence de ce document est à travailler et à améliorer. Une information systématique devrait être organisée à chaque rentrée. De plus, son accessibilité par les personnels comme par les usagers, qui est une obligation légale, est loin d'être une réalité.

Par ailleurs, nos collègues doivent être informés de l'existence du registre santé et sécurité, ainsi que du registre de signalement d'un danger grave et imminent. Les lieux où se trouvent ces registres doivent être précisés de même que les modalités de leur utilisation.

Les collègues sont de plus en plus affectés par les tensions exacerbées que génèrent les suppressions de postes liées au dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite. De plus, l'ensemble des réformes subies par l'Education Nationale depuis 10 ans a considérablement aggravé la pénibilité de notre travail.

Ce sont à chaque fois des changements considérables d'organisation qui associés aux suppressions de postes se traduisent malheureusement trop souvent par des dégradations des conditions de travail. Nous souhaitons pouvoir traiter ce type de projet au sens de l'article 57 du décret.

Plus généralement, la RGPP a partout détérioré les conditions de travail, engendrant pénibilité, voire souffrance. Cela est lié à des phénomènes d'accroissement de la charge de travail dans les services administratifs comme dans les établissements scolaires mais aussi aux conséquences du « Nouveau Management Public ». La question des risques qualifiés de psycho-sociaux est une problématique malheureusement montante. Nous devons prendre cette question très au sérieux d'autant que selon les informations recueillies à l'occasion de la journée de la Société française de médecine du travail, en janvier dernier, la commission des maladies professionnelles du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct) ne proposerait pas de créer un tableau de maladies professionnelles relatif aux atteintes psychiques. Le groupe de travail sur les psychopathologies s'orienterait vers des recommandations à l'adresse des comités régionaux de reconnaissance

des maladies professionnelles (C2RMP), lesquels seraient donc toujours chargés de statuer sur l'origine professionnelle de la maladie en établissant un lien avec une exposition à un ou plusieurs facteurs de risque.

Trois pathologies psychiques précises seraient retenues : la dépression, le trouble anxieux généralisé et l'état de stress posttraumatique, ce dernier pouvant être dû à un événement unique particulièrement grave mais aussi à des traumatismes répétés de moindre gravité.

L'obstacle du passage devant le C2RMP, qui nécessite un taux d'incapacité permanente (IP) d'au moins 25 %, pourrait être surmonté en appréciant les critères de gravité de la pathologie au moment de la déclaration par le médecin traitant et en attribuant un taux d'IP provisoire.

Concernant la prévention des risques psychosociaux liés aux violences et incivilité au travail, Mme Théophile, directrice générale des ressources humaines du ministère de l'Education Nationale de la Jeunesse et de la vie associative a rappelé dans un courrier adressé aux Recteurs d'Académie, en date du 14 février 2012, qu'ils devaient diffuser à l'ensemble des personnels le guide issu des travaux du CCHS (comité central d'hygiène et sécurité) après l'avoir complété et adapté en tenant compte des spécificités de chaque académie. Où en est le département du Val d'Oise en la matière ?

Ce CHS CT est également l'occasion de demander, comme nous le faisons de manière incessante depuis plusieurs années, une véritable médecine du travail. Fin 2010, le ministère de l'Education nationale lançait le plan santé et bien être au travail prévu dans le cadre du pacte carrière. Le recrutement de 80 médecins scolaires était annoncé. Il s'agissait de l'expérimentation avant généralisation en 2013 d'un bilan de santé proposé aux enseignants âgés de 50 ans. Qu'en est-il réellement aujourd'hui et particulièrement dans notre département ?

Dorénavant, l'administration est responsable de la rédaction des procès verbaux des CHS-CT-SD. Ceux-ci doivent être approuvés lors des comités suivants. Un procès-verbal non approuvé ne peut être entériné de fait. Il doit au contraire être corrigé. Nous serons donc très vigilants à ce sujet.

D'autre part avec la mise en place du CHS-CT-SD qui a de nouvelles attributions par rapport aux ex CHS, nous souhaitons pouvoir bénéficier de la formation prévue à l'article 8 du décret n°82-453.

En ce qui concerne le fonctionnement du CHS-CT-SD, nous espérons que cette instance puisse jouer pleinement son rôle, nous souhaitons donc qu'elle soit consultée au préalable pour la rédaction des circulaires académiques ou des documents d'enquêtes relatifs à l'hygiène et à la sécurité. Nous exigeons le remplacement de personnel convoqué (notamment en primaire) pour les CHS-CT ainsi que lors des travaux des comités.

Merci de votre attention.

### **Vœu concernant la réforme de l'évaluation :**

Les représentants du personnel au CHS-CT-SD exigent le retrait du projet de réforme de l'évaluation des personnels enseignants. Ce projet, s'il est appliqué, aurait des conséquences négatives sur la santé des personnels enseignants.