



Madame la Rectrice,

Tout d'abord, la FSU souligne l'impact positif de l'application de la circulaire du 6 juillet 2015 dans notre académie. La conversion des jours d'ASA contingentées en décharge permettra à davantage de membres de s'impliquer durablement et régulièrement dans l'activité des CHSCT. Les organisations syndicales dans leur ensemble avaient souligné à plusieurs reprises dans des déclarations, dans les groupes de travail sur les moyens ou en séance que le système strict des ASAC pour les membres n'était pas satisfaisant. Il est cependant regrettable, que contrairement à d'autres académies nous n'ayons pas mis en place un système de décharge plus tôt.

Comme chaque année, nous faisons le constat que notre académie est dépourvue de médecin de prévention. Un conventionnement avec une association pour un département et le recrutement d'une infirmière de prévention pour un autre sont certes des progrès, mais très loin de correspondre à ce qui est nécessaire et légal. L'Etat ne remplit donc pas les obligations qu'il fixe lui-même : une visite quinquennale et la possibilité d'une visite annuelle pour les personnels qui en font la demande. Ainsi, l'écrasante majorité des 20 000 personnels de l'académie n'a pas de dossier médical.

Si cette incapacité à mettre en place une véritable médecine de prévention dans notre académie relève de problèmes qui en grande partie la dépassent, nous nous interrogeons cependant, au vu d'autres éléments sur la manière dont y est prise en compte la prévention des risques et la santé au travail. Deux exemples.

Prenons le cas du collège Joliot-Curie. En janvier 2015, les enseignants appellent au secours la DSDEN devant les difficultés rencontrées avec des élèves suite à l'attentat de Charlie Hebdo. Ils font part à la DASEN des difficultés qu'ils rencontrent au quotidien, qui s'aggravent et qui affectent leur santé.

Conscients des enjeux pour leur santé, une quinzaine de collègues demandent une visite de prévention pour enfin voir se créer leur dossier médical du travail. "Bien sûr", ils ne reçoivent pas de réponse à leur demande puisque nous ne disposons pas de médecine de prévention dans ce département. Mais aucune action particulière n'est mise en place en faveur de ces personnels. Pire, en 2015-2016, la direction de l'établissement sera fragilisée. A la rentrée comme dans de nombreux autres REP de l'académie, c'est un personnel stagiaire qui est affecté comme principal adjoint dans ce collège très sensible. En mars 2016, en pleine année scolaire, le principal se voit confier des fonctions au rectorat, qu'il aurait pu prendre en septembre sans doute, et est remplacé au pied levé par un personnel de direction qui arrive directement d'un autre département ! On est loin de la prévention des risques. En fait on n'y prête même pas attention. En mai et juin des conflits éclatent au collège, les personnels voient encore leurs conditions de travail et leur santé se dégrader. Le CHSCTD de la Marne a fini par demander une enquête.

Deuxième exemple : prenons dans les ordres du jour des trois CHSCTA précédents ce qui a été mis à l'initiative de l'administration. Si nous retirons les approbations de procès verbaux, il reste :

- Calendrier prévisionnel des réunions pour l'année scolaire 2015-2016.
- Compte rendu des inspections de l'ISST (un point réglementaire).
- Crédit temps accordé aux membres des CHSCT (deux fois).
- Synthèse des Inspections 2014-2015 des conditions de travail des personnel exerçant au sein des ateliers de maintenance des véhicules à moteurs (qui ne relève pas tout à fait des compétences du CHSCT mais comme nous avons une proposition de l'employeur pour une fois nous avons accepté).
- Mise en place de l'équipe pluridisciplinaire de prévention (mis à l'ordre du jour suite aux questions posées par les personnels sur le recrutement d'une infirmière de prévention).

Où sont les actions de prévention en faveur des personnels proposées par l'employeur ? Le seul point qui s'en rapproche est le dernier, et encore il s'agit simplement d'essayer de corriger l'absence de médecine de prévention.

Cela fait au moins deux ans que nous rappelons dans les déclaration du premier CHSCT de l'année scolaire que l'employeur peut être à l'initiative de propositions. Et cela fait au moins deux ans que nous constatons dans le dernier CHSCT de l'année qu'il n'y en a pas eu.

Nous sommes donc inquiets sur la manière dont est prise en compte la prévention des risques par notre employeur.

Par ailleurs, les militants de la FSU constatent une augmentation des appels des personnels qui rencontrent des situations de difficultés dans leur travail et peuvent même être en souffrance. Ils passent un temps de plus en plus long à accompagner leurs collègues. Pour les personnes en souffrance, l'origine de leurs problèmes est souvent simple : soit un conflit provoqué par une ou plusieurs autres personnes qui peuvent être des collègues, un supérieur, un interlocuteur dans les services départementaux ou académiques ; soit une situation provoquée par des consignes qui modifient leur activité ou leurs conditions de travail. Cependant pour ceux qui comme nous voient ces situations se multiplier, il apparaît que l'origine doit être plus lointaine et plus complexe. Il n'est pas possible que leur augmentation soit une simple coïncidence. Nous posons donc l'hypothèse que l'organisation du travail à des niveaux supérieurs, départemental, académique et national peut en être responsable. L'ancienne position des syndicats de la FSU qui était d'essayer de régler ces difficultés au plus près du terrain, en essayant, par exemple de faire de la médiation entre un personnel et son supérieur ne paraît plus tenable. D'une part parce que vu l'intensité des conflits et leur nombre, nos forces militantes s'y épuisent, d'autre part parce qu'ainsi, finalement, nous contribuons à l'aveuglement des autorités académiques sur la réalité du terrain. La seule solution raisonnable dans l'intérêt général des personnels et pour le fonctionnement de notre service public est que nous fassions remonter en plus grand nombre aux services départementaux et académiques les cas que nous rencontrons, car il est finalement de leur responsabilité de les traiter et pour permettre à l'employeur de prendre en compte ce qui se passe sur le terrain afin d'envisager enfin des mesures de prévention.