



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## **Déclaration liminaire des représentants FSU au CHSCT Départemental du Nord Le 26 novembre 2021**

En premier lieu, nous souhaitons réagir aux annonces ministérielles d'hier, en particulier celles qui consistent à alléger les mesures à l'école primaire. Cette mesure est déraisonnable et dangereuse au moment où l'épidémie flambe de nouveau. A contrario, La FSU demande que tout soit mis en œuvre en termes de moyens humains et matériels pour faire face à cette nouvelle vague de contaminations dans les établissements scolaires.

D'après le dernier baromètre du cabinet Empreinte Humaine dévoilé le 20 octobre, les cas de burn-out sévères ont grimpé de 25% en 6 mois et toucheraient 2.55 millions de salariés. Et l'Éducation Nationale n'échappe certainement pas à cette désastreuse tendance. En effet, l'enquête réalisée par le Réseau Éducation et Solidarité et la Fondation MGEN montre que la moitié des enseignants a des idées noires et se plaint d'une mauvaise qualité de vie.

Toujours d'après cette enquête, la moitié des enseignants questionnés ne sont pas satisfaits de leur travail. Le manque de confiance et de reconnaissance de la hiérarchie y est flagrant. Pourquoi s'en étonner ? Le ministre lui-même ne fait pour le moins pas preuve de bienveillance envers ses enseignants qui devraient " adhérer aux valeurs de la République et les transmettre ou sinon sortir de ce métier " (prononcé le 19 octobre pour le lancement d'un plan de formation des personnels à la laïcité). Non content de cette énième provocation faite à la profession, le Ministre va plus loin dans la défiance en ne dénonçant pas la Une édifiante et choquante du Figaro, accusant les enseignants d'endoctriner les élèves. Comble de tout cela, M. Blanquer rend 75 millions à Bercy! Quelle provocation pour une Éducation nationale aux abois, en manque criant de personnels et notamment de médecins du travail.

Au lendemain de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, qui a connu de fortes mobilisations dans lesquelles la FSU a pris toute sa place, l'on remarque que les mesures nécessaires ne sont toujours pas mises en place pour lutter, prévenir, et faire cesser ces violences sur nos lieux de travail. Nous formulons le vœu que le CHSCT59 occupe pleinement sa place dans la lutte contre les violences sexistes qui font d'ailleurs l'objet d'une alerte RPS à l'ODJ de notre séance.

Dans le premier degré, les RASED sont occultés, tout comme la suppression des "plus de maîtres que de classes". Ce sont les mesures ministérielles telles que le dédoublement des GS en éducation prioritaire qui sont médiatisées, mais jamais que la France consacre 30 à 40 % de moins pour le primaire que les pays qui investissent le plus en matière d'éducation.

Au mal être croissant des directrices et directeurs qui réclament davantage de moyens humains et matériels, le gouvernement répond avec la loi Rihac qui prévoit un changement de statut et davantage de missions. Il annonce la mise en place de dispositifs qui conduiraient à un recrutement des PE par ces directeurs. Les écoles n'ont pas besoin d'un nouveau modèle managérial qui met à mal le service public d'éducation et dénature les relations entre personnels. Les écoles ont besoin de moyens pour fonctionner correctement et de personnels en nombre suffisant, reconnus et avec un salaire pouvant vivre dignement.

Dans le Nord, pour pallier au manque criant de remplaçants dans les écoles (ce serait presque 300 classes sans PE par jour dans notre département), la FSU ne peut accepter que des brigades REP+ soient envoyés sur des remplacements "ordinaires". Ces collègues ont postulé sur un poste précis, il faut qu'ils continuent à libérer du temps pour les formations REP+.

Le 2nd degré est également particulièrement "choyé" en cette rentrée 2021: 1883 suppressions d'emplois alors que les effectifs augmentent dans les collèges et les lycées. Depuis 2018, les budgets des gouvernements Macron ont acté la suppression de 7 490 emplois alors que les effectifs augmentaient de 63 662 élèves. 7490 suppressions d'emplois, c'est l'équivalent de 166 collèges rayés de la carte ! Pour simplement garder le taux d'encadrement de 2017, il aurait fallu créer 7 564 emplois. Dans l'académie, comme dans le Nord, c'est encore une rentrée avec des suppressions de postes: 194 suppressions à Lille malgré une hausse des effectifs d'environ 1600 élèves, un bien triste record! En collège comme en lycée, l'austérité budgétaire a des conséquences désastreuses: classes surchargées, augmentation des compléments de service, des heures supplémentaires, inclusion sans moyens... Les conditions de travail ne cessent de se dégrader et la série noire continue avec l'annonce de 400 suppressions de postes en France à la rentrée 2022. Est-ce ainsi que l'on construit "une grande nation éducative" et que l'on rétablit la confiance avec des enseignants à bout de souffle?

Concernant les AESH, les mobilisations du 19 octobre ont montré la nécessité de revoir la politique des accompagnants du handicap tant sur les questions salariales que sur leurs conditions de travail. Les PIAL ont pour objectif affiché de coordonner les moyens d'accompagnement humain en fonction des besoins des élèves en situation de handicap. Or, ils servent avant tout à limiter le nombre d'AESH; l'accompagnement mutualisé devient la norme, l'accompagnement individualisé l'exception. Ils permettent au ministère de résoudre son bras de fer avec les MDPH qui prescrivent, en toute indépendance, aux élèves qu'elles suivent, un accompagnement humain que l'EN doit ensuite payer. Il est difficile d'être convaincu que les PIAL visent avant tout le bien des élèves et de leurs familles, ainsi que l'amélioration des conditions de travail des personnels puisque, sur le terrain, le constat est accablant. Il faut recruter massivement des titulaires AESH, avec un salaire décent et une réelle formation.

Lors de cette séance, nous aborderons dans un premier temps le RAP 2020/2021 et le PAP à venir.

Tout d'abord, en tant que représentants des personnels de la FSU, nous nous interrogeons sur le nombre de cas de violences physiques du RAP (p.9): seuls 17 cas ont été recensés. C'est très certainement bien loin du compte, loin de la réalité du vécu et du terrain et cela ne prend pas en compte les violences physiques qui remontent via l'application faits établissements. Par ailleurs, les violences psychiques, sexistes et sexuelles doivent désormais figurer dans le bilan annuel.

A la lecture du RAP et PAP, La FSU ne peut que dénoncer le manque de moyens humains et matériels dédiés aux acteurs de la prévention dans notre département.

Avec 3 infirmières et 1 seul médecin pour + de 68 000 agents, les services de la médecine du travail ne peuvent réellement agir en prévention et réparation. Combien de collègues sont en attente de rdv ? Comment appliquer l'article 22 du décret 82-453 concernant l'examen médical annuel pour les agents? Une autre conséquence de cette faiblesse est qu'elle peut même retarder très longtemps le retour en fonction d'enseignants, de personnels, en fin d'arrêt maladie.

Et nous ne pouvons même pas espérer d'amélioration pour tous quand l'objectif de l'axe 3 du PAP "renforcer et optimiser le fonctionnement des services de médecine du travail" ne se limite qu'à l'accompagnement d'agents bénéficiant d'une RQTH.

Dans le premier degré, les AP nommés sont très souvent des conseillers pédagogiques. Dans le second degré, ce ne sont que trop rarement des personnels de l'éducation nationale et, lorsqu'ils le sont, ils endossent alors une responsabilité et une charge de travail supplémentaires. Pour la FSU, cette mission devrait être proposée à chaque personnel volontaire. Et cette reconnaissance des AP doit impérativement passer par un temps de décharge effectif pour qu'ils puissent effectuer leur mission de façon efficace et concrète.

Quant aux formations concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail et sans même parler des gestes de 1er secours, le RAP constate, par exemple, que les personnels ne sont pas formés à

l'utilisation d'extincteurs, ou quand ils le sont, ce n'est que sur des fonds propres aux établissements du second degré.

De plus, le PAP propose (p.8) de favoriser la diffusion 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 à comportement perturbateur ". Mais nous vous demandons alors comment sera mise en place cette information et avec quels moyens. En effet, en tant que représentants des personnels, nous constatons sur le terrain que ce document est bien loin d'être connu par nos collègues.

Lors de ses visites, l'ISST constate que le DUERP, quand il existe, n'est pas efficacement exploité. Nous faisons malheureusement le même constat! Mais pour y remédier il est impératif de donner du temps institutionnel aux équipes pour se l'approprier.

Enfin, à la p.22 du RAP, la FSU tient à compléter la phrase: " la généralisation à l'échelle académique du rsst dématérialisé tendra à apporter une amélioration sur ce dossier", si celle-ci est accompagnée par une véritable campagne d'informations et de formations auprès de l'ensemble des agents à qui il s'adresse.