Déclaration liminaire
des représentants FSU
au CHSCT Départemental du Pas de Calais
Le 17 juin 2022

Introduction

Nous sommes réunis ce vendredi 17 juin pour la dernière séance du CHSCT 62 de l'année scolaire 2021-2022. Année encore une fois dégradée par le covid, mais la situation dans notre département n'est pas qu'en lien avec ce virus.

Par cette déclaration, nous ferons un bilan non exhaustif de cette période et nous verrons qu'elle pourrait en être la suite en matière de conditions de travail, santé et sécurité des personnels du Pas-de-Calais.

1) Bilan

a. Nouveau ministre

Suite à l'élection présidentielle, Pap Ndiaye a été nommé ministre de l'éducation nationale. Un nouveau ministre, mais toujours pas de nouveaux moyens. ! Et cette nomination ne peut pas masquer les ravages causés par 5 années de suppressions de postes sous le ministère Blanquer. Au niveau national, la rentrée déjà programmée, les suppressions de postes 1er et 2nd degrés sont effectives. Dans le 2nd degré, collèges et lycées confondus, 440 disparaissent. Cela porte le nombre de suppressions à 7900 en 5 ans, ce qui équivaut à la disparition de près de 175 collèges.

Quant au 1er degré, même si les moyens annoncés sont stables, il est à prévoir de nombreuses fermetures de classes.

Ce qui s'annonce partout, ce sont des classes surchargées, des enseignants non -remplacés, une dégradation continue de l'éducation.

b. RSST

La dématérialisation du RSST est pour la FSU une avancée majeure à laquelle nous avons grandement participée ! Pour autant, l'exploitation des fiches au vu de leur abondance reste problématique et -surtout- demande du temps. Parmi celles-ci, la forte proportion de RPS interroge et inquiète. Il est urgent que notre département prenne en compte les observations portées aux RSST voire DGI afin d'élaborer un PAP en lien direct avec les difficultés rencontrées sur le terrain par les personnels. La FSU continuera à s'investir pleinement dans cette démarche descendante en vu de l'élaboration d'un programme de prévention primaire réellement efficace.

c. Violences sexistes et sexuelles

Dans notre département, la FSU se satisfait des avancées sur le traitement des questions sexistes et sexuelles. Pour autant, beaucoup de choses restent encore à faire comme l'information systématique aux membres du CHSCT 62 sur les situations remontées et la nécessité de réaliser un point d'étape concernant le traitement et les actions mises en œuvre dans la département (circuit de traitement, modalités d'échanges entre les représentants du personnel et l'administration à ce sujet, afin que la mise en œuvre du «Prévenir Détecter Réagir Accueillir la parole et signaler » soit pleinement opérationnelle)

2) Perspectives

A 5 mois des futures élections professionnelles, avec la fin des CHSCT et la création des prochaines instances FS-SSCT, nous rentrons dans une réelle incertitude voire une inquiétude quant à l'avenir des personnels en termes de santé, sécurité et conditions de travail. Dans l'attente, trop de doutes subsistent quant au fonctionnement de cette année de transition, transition imposée par la contre-réforme de « transformation de la fonction publique ».

a. Les formations

Nul ne sait encore quels seront les moyens officiellement alloués aux futures instances dont la « formation spéciale SST ». Est-ce à dire que la santé au travail pourrait de nouveau être le parent pauvre de cette politique ?

b. Les moyens ASA-DAS

Alors que nous devons déjà nous préparer à l'avènement des futurs Comités Sociaux d'Administration, aucun décret n'a été publié quant aux moyens qui leur seront alloués. Nous ne pouvons que constater que les choses étaient allées bien plus vite lors de la fusion des instances dans le secteur privé (ordonnances à l'automne 2017, décret en janvier 2018) !

- quid des ASA/DAS de septembre à l'installation des nouvelles instances ?
- Quid de ces moyens horaires jusqu'à la fin de l'année scolaire 2022-23 ?

c. Nouvelle organisation

Nous apprenons souvent par les médias, qu'il est prévu de réorganiser l'éducation nationale, de généraliser par exemple l'expérimentation de l'autonomie des établissements. Ou encore les opérations « job dating » pour recruter des personnels en vue de la rentrée prochaine. : ces opérations sont d'une redoutable violence pour nos collègues contractuels, souvent lancés dans le métier sans réel accompagnement institutionnel et qui se trouvent parfois dans des situations difficiles, les amenant pour certains à démissionner.

La FSU tient à rappeler l'obligation de concertation avec les personnels des CHSCT quand il y a une nouvelle organisation du travail (article L4612-8-1 du code du travail) !

D'ailleurs la crise de recrutement que tout le monde peut observer mais aussi une hausse des démissions et demandes de ruptures conventionnelles, sont les conséquences et les révélateurs des politiques nationales, académiques et départementales. Elles ont toutes largement dépréciées nos métiers et ont mis en lumière le manque d'attractivité, les tensions et la dégradation profonde des conditions de travail. Les déficits vont se généraliser, dans le Pas-de-Calais comme ailleurs, dégradant encore l'existant. Quelles réponses pouvez-vous nous apporter pour anticiper ces situations de crises?

Conclusion : des attaques programmées

Toujours est-il que la FSU se prépare à répondre aux différentes attaques programmées et sûrement amplifiées en prenant prétexte de crises politiques ou économiques voire sanitaires si ce n'est même « géostratégiques ».

Nous comptons évidemment sur une mobilisation générale de nos collègues pour défendre leurs propres intérêts. Mais les représentants des personnels FSU s'engageront dans toutes les instances possibles pour l'amélioration de la sécurité, de la santé et des conditions de travail de l'ensemble des personnels de l'Education Nationale du Pas-de-Calais et d'ailleurs.