94

Santé et conditions de travail

Constat et bilan de vos représentants du personnel FSU au Comité d'Hygiène Sécurité

Suite à la multiplication de réformes particulièrement nuisibles, en particulier, pour le service public d'éducation, nos conditions de travail se sont dégradées au fil des années : suppression de centaines de postes dans l'académie de Créteil, multiplication des injonctions à l'évaluation, augmentation du temps de travail journalier avec l'aide personnalisée et les nombreuses réunions hors temps de travail, augmentation des annuités pour prétendre à une retraite à taux plein, entrée dans le métier sans formation ou presque….C'est notre santé au travail, notre ambition pour le travail bien fait, pour le service public et nos élèves qui en ont « pris un coup » !

Toutes les études montrent combien les enseignants en ont assez qu'on casse leur métier. Nous récusons l'idée du ministère renvoyant la difficulté d'enseigner sur les personnes car
« c'est nos métiers qu'ils ont abimés, ce n'est pas nous mais notre travail qu'il faut soigner !».

En effet nous constatons de plus en plus que la remise en question de nos métiers nous exposent à des syndromes d'épuisement : les collègues les plus âgés peinent souvent à finir leur carrière dans de bonnes conditions alors même que certains collègues plus jeunes sont déjà usés et cherchent d'autres pistes professionnelles, sans forcément trouver. Il devient urgent de « soigner et guérir notre travail » en nous permettant de redonner du sens à notre activité et de continuer à en être fiers ! La casse du service public, c'est aussi la casse des individus.

C'est pourquoi, lors des CHS, les représentants des personnels de FSU ne cessent d'alerter l'Inspecteur d' Académie et le Recteur depuis plusieurs années sur l'impact très négatif des réformes sur les conditions de travail et la faiblesse des réponses apportées. L'augmentation du nombre de collègues qui craquent, qui ont des problèmes de sommeil, de troubles musculo squelettiques ou de dépression et qui doivent s'arrêter est alarmante.

Ainsi, les médecins sont tellement peu nombreux qu'il ne s'agit pas d'une médecine de prévention mais d'une médecine de crise : les visites médicales professionnelles obligatoires ne peuvent avoir lieu, et la prévention des risques pour la santé au travail reste une vision de l'esprit, alors même que la loi contraint l'employeur à se donner les moyens de l'assurer. Il y a un enjeu majeur de placer la santé au travail comme une priorité pour tous. La médecine de prévention peut reconnaitre la part de la souffrance ou des pathologies liées au travail, et donc à l'organisation du travail par l'employeur : il s'agit bien sûr des suivis d'accident de service, mais aussi des TMS (troubles musculo-squelettiques) , de certains états de fatigues psychologiques (déprimes professionnelles, burn-out…) …

L'analyse des rapports annuels de la médecine de prévention montre une situation qui continue à se dégrader et confirme ce que nous percevons à travers les appels téléphoniques et contacts de collègues.

Pour autant, petit à petit nous avons construit des rapports de force et obtenu un début de prise en compte de ces difficultés, même s'il reste beaucoup à faire.

- La transformation des CHS en CHSCT donne plus de pouvoir aux représentants des personnels et peut être considérée comme une victoire des salariés portée par la FSU.
- Un plan de recrutement de médecins de prévention est mis en place, avec des contrats et salaires plus attractifs, et à même de fidéliser les médecins sur des postes difficiles (ils étaient vacataires à 15€ de l'heure , nous avons obtenu qu'ils soient contractualisés à 30€ !). L'enjeu, pour nous, est de permettre à terme une visite médicale professionnelle plus régulière.
- Les représentants accompagnent de nombreux collègues lors de visite médicales professionnelles ou d'audiences auprès des supérieurs hiérarchiques : cela a pu permettre des reconnaissance d'Accident de Service mal engagées, des préconisations de stabilisation de poste pour des collègues ne supportant plus de tourner sans cesse sur des quarts de service, des reconnaissances de 80% thérapeutique, des préconisations de priorité au mouvement, une meilleur écoute de situations particulières (et l'évitement de sanctions inappropriées)….Nous avons aussi accompagné des collègues victimes d'agressions au tribunal et/ou à l'autonome, pour les aider à faire valoir leurs droits.

- Nous sommes aussi intervenus avec les écoles auprès de mairies à propos de locaux présentant des caractères dangereux : rambardes, ventilations inappropriées, travaux réalisés pendant les cours, désamiantage problématique… : des travaux de mise aux normes ou de maintenance ont été engagés
- En ce qui concerne le « risque amiante » nous avons pu saisr le préfet à 3 reprises pour exiger que tout collègue aillant pu être en contact avec de l'amiante en soit informé (via le DiagnosticTotal Amiante), de manière à pouvoir remplir sa fiche d'exposition (la maladie pouvant se déclarer 20 ans après). Des centaines d'écoles et des dizaines d'établissement du second degré contiennent ou ont contenu de l'amiante, des milliers les personnels y ont été exposés à leur insu, quelques dizaines pourraient développer une maladie…déjà des cas suspects sont relevés .
- La formation de quatre jours des représentants du personnel pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail que nous réclamions depuis plusieurs années a enfin eu lieu : vos représentants connaissent les textes sur le bout des doigts et peuvent mieux qu'avant assurer votre défense (droit de retrait ; Document Uniqued'Evaluaion des Risques, Diagnostique Total Amiante, demande de visite médicale professionnelle, reconnaissance des accidents de services, mise en sécurité des locaux, PPMS…)
- Des groupes de travail sur les risques psychosociaux (RPS) et « souffrance au travail » sont programmés pour trouver des réponses adaptées : nous y porteront fortement vos réflexions et constats sur l'organisation du travail (temps de travail, travail d'équipe, stress de l'évaluation et dégâts des mises en concurrence des collègues et des équipes, multiplication des tâches à moyen constant…)
- Sur notre demande insistante, une formation des IEN à la problématique « santé au travail » est enfin rendue obligatoire et des IEN référents Santé au Travail ont pour mission de porter cette question. (il reste à voir ce qui en sortira, mais au moins, ça devient un vrai sujet, et nous avons une interlocutrice sensibilisée et formée)
- De la même manière nous avons obtenu qu'un IEN référent pour le suivi des postes aménagés (PALD, PACD) ait du temps dégagé pour leur suivi.

Pour autant il nous reste d'importants défis à relever : la FSU a besoin de chacun et de chacune pour porter les revendications de nos professions. Déjà elle met en chantier des questions qu'elles juge inévitables aujourd'hui :

Comment passer d'expériences isolées de « mal être au travail » à une prise en compte collective de situations de travail pathogènes : quelles luttes pour quelles revendications ?

Comment transformer le travail et le service public en nous mobilisant sur de vrais projets alternatifs pour l'éducation, pour nos métiers et pour les conditions de travail, (en utilisant en particulier les nouveaux droits que nous avons acquis dans les CHSCT).

Cécile Quinson, Marc Lesvignes et Patricia Rochelemagne, vos représentants du FSU94 au Comité d'Hygiène Sécurité (CHS), et à la commission de réforme (pour les accidents de service)