



CHSCTD 67 du 23 juin 2022

Déclaration liminaire de l'Unsa Education

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres du CHSCTD.

La 10^e édition du baromètre Unsa Éducation, qui a enquêté auprès de tous les métiers de l'Éducation et réuni 43 000 répondants, témoigne plus que jamais d'une crise inédite au sein de la profession, causée en grande partie par un décalage majeur entre les personnels et leur employeur. Les personnels aiment leur métier (92 %) mais ne le recommanderaient pas à un jeune (22 % seulement). Une part importante ne trouve plus de sens dans ses missions (29 %) et veut changer de métier (38 %). Selon ce Baromètre, les personnels pointent comme priorités le pouvoir d'achat (68 %), la charge de travail (45 %) et les perspectives de carrière (41 %), trois éléments clés de la qualité de vie au travail.

Ce constat s'exprime aussi dans les 3 mots les plus cités pour caractériser son état d'esprit : fatigue (30 %), colère (17 %) et craintes (16 %) tandis que le mot bien-être n'est choisi par quasiment aucun personnel (- de 1 %).

Notre département n'échappe pas à ces remontées. Les problématiques RH que vous connaissez ne sont pas prêtes de se tarir, en témoignent les messages qui nous parviennent. A titre d'exemple, je vous donne lecture du bref message d'un enseignant qui nous est parvenu il y a 2 jours : « Je voulais vous informer que j'étais suffisamment épuisé pour envisager de démissionner et ne pas reprendre à la rentrée prochaine. J'ai près de 60 ans. Je pourrais demander, dès juillet, mon départ à la retraite avec une décote maximale bien sûr. Mais ce n'est pas mon souhait dans l'immédiat. Je préférerais tenter de travailler dans un tout autre domaine, même avec une perte de salaire. »

Contrairement à d'autres métiers, la perte de sens et de sentiment d'utilité dans l'Éducation nationale trouve bien plus son origine dans les conditions de travail que dans la remise en question de l'engagement de chacun.

Pour l'Unsa Education, la qualité de vie au travail ne se décrète pas, elle se construit pour et avec les personnels ! Aujourd'hui, elle doit passer de « volonté affichée » à « mesures concrètes ». Ces dernières étant largement connues, les personnels sont en droit d'attendre de les voir mises en œuvre !

Si dans certaines instances départementales, dans les propos tenus, on semble reconnaître le sentiment de fatigue palpable chez les agents, aucune mesure n'est prise pour décider de leviers d'action qui amélioreront le quotidien des personnels.

Pour illustrer cela, nous relevons par exemple, que le plan de formation départemental qui nous a été présenté est fondé uniquement sur les axes ministériels et rectoraux. Aucune priorité départementale n'est affichée, comme si la direction académique n'était qu'une chambre d'exécution, incapable d'intégrer dans les priorités retenues, ses propres constats effectués.

Monsieur le Directeur académique, ouvrez votre parapluie !

Les priorités, plans divers et mesures de politiques éducatives pleuvent d'en haut comme si le terrain n'avait pas été éprouvé par deux années d'une crise majeure.

Monsieur le Directeur académique, ouvrez votre parapluie !

Le parapluie qui va protéger les personnels pour permettre aux professionnels de terrain, qu'ils soient cadres, enseignants ou personnels administratifs, de reprendre du souffle.

Monsieur le Directeur académique, vous qui portez la responsabilité de la santé des agents dans le cadre de leurs fonctions, ouvrez votre parapluie !

Les personnels de santé et sociaux ont, pendant la crise sanitaire, réalisé de nombreuses tâches matérielles de gestion de crise fort éloignées de leur mission et de l'utilisation de leurs compétences. Nous attendons avec impatience d'entendre le plan d'organisation, de répartition des tâches que vous avez sûrement envisagé après les constats d'une gestion dégradée d'une crise surprenante au début en tout cas par sa violence et son ampleur. Mais maintenant deux ans après, quelle leçon avez-vous tiré ? Quelle amélioration concrète allait vous apporter ? Comment allez-vous leur permettre de reprendre des missions de prévention plus que jamais nécessaire ? Comment allez-vous leur permettre de gérer des situations difficiles qui puissent être autre que les gestions de crise d'urgence seule priorité, seule action possible à ce jour pour ces métiers tant les demandes sont nombreuses.

L'urgence est de mettre en œuvre un plan de prévention en faveur de la santé et de la sécurité des personnels, en prenant en compte, à leur juste mesure, les risques psychosociaux.

Cette urgence concerne TOUS les métiers de l'Education.

La prévention des risques psychosociaux passe par l'usage de processus de communication respectueux des personnels. Après plusieurs mois d'attente, des PE découvrent fortuitement l'affichage de la quotité de travail à 100 % pour la rentrée 2022 alors qu'ils ont sollicité un exercice à temps partiel. Ce mode d'information pour une décision qui a un impact majeur dans l'organisation de la vie personnelle et professionnelle des personnels est tout bonnement inqualifiable.

Pour étayer nos propos, nous avons choisi de développer les besoins des équipes de circonscription car elles réunissent des agents issus de divers corps. En filigrane, ce descriptif laisse paraître les difficultés rencontrées par les équipes enseignantes. L'Unsa Education a mené une enquête ce mois-ci dans notre département et réuni une quarantaine de témoignages.

L'impact de la charge de travail sur la santé des IEN est alarmant. Stress, épuisement, répercussions familiales, problèmes de santé sont cités sans détours. 87 % des IEN estiment leur charge excessive ou insoutenable. 100 % des IEN pensent subir des troubles de la santé liés au travail dont 62 % « tout à fait d'accord ».

Ils subissent des évolutions de la société (nombre d'élèves à suivre en instruction à domicile multiplié par 3 en un an ; tension et judiciarisation des échanges avec certains parents) sans disposer de temps ou ressources supplémentaires pour y répondre.

Dans notre département « bon élève », culturellement les objectifs annoncés par le ministère sont entendus comme un but à atteindre. Autrement dit, ici, les personnels savent se mettre la pression tout seul, par sens du travail bien fait. L'empilement des plans de la politique éducative, sans moyens supplémentaires, met aussi les cadres sous pression.

Une question très concrète pour illustrer ce fait : Que feront-ils en moins alors que leur est demandé de mener des évaluations d'écoles en plus ? Un IEN seul ne peut pas mettre en œuvre toutes les politiques éducatives. L'IEN déroule le plan, les CPC sont en charge de leur mise en œuvre.

Ces derniers font état de nombreuses difficultés matérielles qui entravent la qualité de leur travail. Ils sont aussi détournés de leurs missions de « conseil pédagogique » par l'accumulation de tâches administratives chronophages. Mais le plus grave est que l'employeur lui-même, est à l'origine de décisions qui aggravent leurs risques psychosociaux.

Dans les équipes de circonscription, selon notre enquête, à peine un personnel sur 2 se sent satisfait de la façon dont il assure ses missions. Ce taux est légèrement plus important chez les secrétaires qui témoignent d'une augmentation des situations de tensions vécues avec leur public accueilli (50 % des secrétaires font régulièrement face à des situations de tensions, surtout avec des parents). Les personnels au secrétariat semblent réaliser des missions, notamment celles au contact du public, ne correspondant pas à leur catégorie (missions B et personnels de catégorie C) et à leur formation.

Les équipes de circonscription sont une clef de voûte du fonctionnement du 1^{er} degré. Il est urgent de prendre des mesures départementales concrètes et protectrices de ces personnels. Après 3 années de travaux du CHSCTD sur le sujet, les alertes par fiches SST par plusieurs personnels depuis 3 ans également, les attentes de notre fédération quant à votre réponse sur ce dossier sont fortes.

Je vous remercie.